

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH
KABUPATEN BENER MERIAH**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

KHASLINAWATI

NIM. 018874125

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN DAERAH KABUPATEN BENER MERIAH** “ adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sangsi akademik.

Banda Aceh, 30 Juli 2016

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
105FAEF264537745

6000
EMAS
MABU
RUPIAH

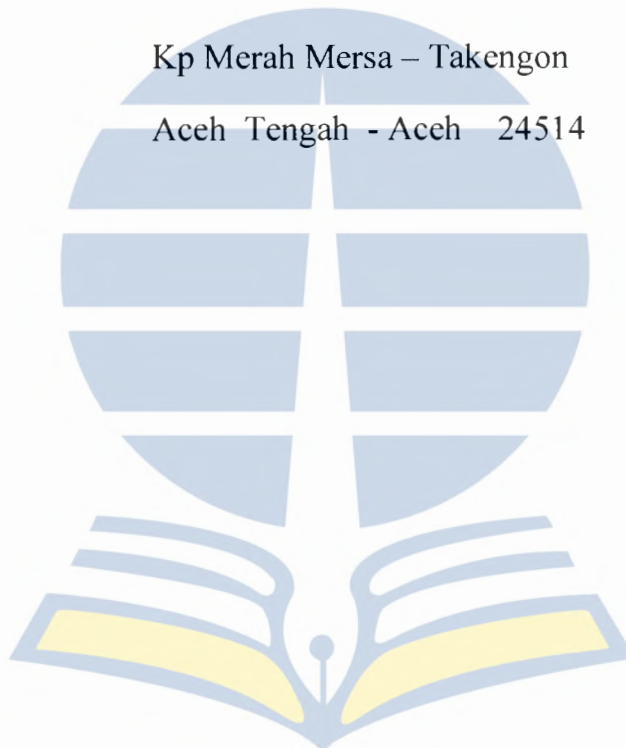


Khaslinawati

Nim : 018874125

BIODATA PENULIS

Nama : KHASLINAWATI
NIM : 018874125
UPBJJ : Banda Aceh
Email : khaslinawati@gmail.com
Alamat : Jalan Gerah Giri
Kp Merah Mersa – Takengon
Aceh Tengah - Aceh 24514



ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KEKAYAAN
(KABUPATEN BENER MERIAH

Oleh:

Khaslinawati
018874125

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Kabupaten Bener Meriah, baik secara parsial maupun secara simultan. Lokasi penelitian ini adalah pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan dan Objek penelitian adalah disiplin dan produktivitas kerja pegawai dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan kabupaten Bener Meriah, sedangkan sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang pegawai dengan teknik sampling yang di gunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus). Teknik pengumpulan data adalah dengan cara menyebarkan Kuisisioner pada responden. Sedangkan Teknik analisa data adalah dengan menggunakan analisa regresi linier berganda..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X_1), disiplin peraturan (X_2) dan disiplin tanggung jawab (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan kekayaan Kabupaten Meriah. Nilai keefisien Disiplin waktu adalah sebesar 0,129 secara parsial disiplin waktu (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. di mana t hitung ($1,154$) < t tabel ($2,008$) dengan nilai sig $0,253 > 0,05$. Variabel disiplin peraturan (X_2) dengan nilai keefisien sebesar 0,239 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t hitung ($2,190$) > t tabel ($2,008$) dengan nilai Sig $0,033 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. dan variabel disiplin tanggung jawab (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai keefisien sebesar 0,412 dan nilai t hitung ($4,857$) > t tabel ($2,008$) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa disiplin tanggungjawab berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengellaan Keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Implikasi dari penelitian ini adalah apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka harus dimulai dari meningkatkan disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab pegawai.

Key Word : Disiplin Kerja, Produktivitas

LEMBARGA PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Penyusun TAPM : Khaslinawati
 NIM : 018874125
 Program Studi : Administrasi Publik
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Saleh Syafei, SH, M.Si
 Nip. 19610819 198903 1 003



Suciati, M.Sc, Ph.D
 Nip. 195202013 198503 2 001


Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/Program Magister
 Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
 NIP. 195910271986031003

Suciati, M.Sc, Ph.D
 Nip. 195202013 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Khaslinawati
 NIM : 018874125
 Program Studi : Administarsi Publik
 Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Telah mempertahankan di hadapan sidang panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada

Hari/Tanggal : Sabtu/30 Juli 2016
 Waktu : 11.00 -12.30 WIB

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Liestyodono BI, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Muchlis Hamdi, M.P.A, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Saleh Syafei, SH, M.Si

Pembimbing II : Suciati, M.Sc, Ph.D

KATA PENGANTAR

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebahagian dari syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Program studi Magister Sains dalam ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Tesis ini dibagi ke dalam lima 5 (lima) Bab yaitu Bab I merupakan Bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian. Bab II merupakan studi pustakan Bab III merupakan metode penelitian, bab IV Temuan dan pembahasan dan bab V merupakan Simpulan dan saran.

Penulisan karya tulis ini dapat penulis selesaikan atas dukungan dari berbagai pihak, oleh karenanya melalui lembaran ini penulis haturkan ucapan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh selaku penyelenggara program pascasarjana
3. Dr. Saleh Syafei, SH, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan hingga karya akhir ini dapat penulis selesaikan.
4. Dr. Suciati, M.Sc, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan karya akhir ini.
5. Kepala Bidang Magister Sains selaku penanggung jawab program Ilmu Administrasi Bidang minat Administrasi Publik
6. Dra. Mariana G, M.Pd selaku kepala tata usaha UPBJJ-UT Banda Aceh

7. Seluruh staf pengajar Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan turut mengarahkan penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Kepada ke dua orang tua, istri tercinta dan anak-anakku tersayang serta keluarga lainnya yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan, baik moril maupun materil dan selalu mendoakan penulis agar diberikan kesehatan dan kekuatan dalam menyelesaikan studi pada program pascasarjana program magister Administrasi publik Universitas Terbuka.
9. Terima kasih kepada teman-teman yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan ilmu yang penulis miliki, penulis yakin karya tulis ini masih terdapat kekurangan oleh karenanya kritik dan saran sangat penulis harapkan. Akhirnya tiada kata dan ungkapan yang dapat ditulis selain ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah turut membantu semoga menjadi amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah S.W.T.

Banda Aceh, 30 Juli 2016

DAFTAR ISI

		Halaman
	Abstrak.....	i
	Lembaran Persetujuan TAPM	ii
	Lembaran Pengesahan	iii
	Kata Pengantar	iv
	Daftar Isi	vi
	Daftar Gambar	vii
	Daftar Tabel	viii
	Lampiran	viii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
	B. Perumusan Masalah	9
	C. Tujuan Penelitian	9
	D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	12
	A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
	B. Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	13
	C. Pengertian Disiplin.....	17
	D. Bentuk Disiplin.....	24
	E. Indikator Disiplin.....	26
	F. Pengertian Produktivitas.....	28
	G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	31
	H. Pengaruh Disiplin Waktu Terhadap Produktivitas.....	36
	I. Pengaruh Disiplin Peraturan Terhadap Produktivitas.....	37
	J. Pengaruh Disiplin Tanggungjawab Terhadap Produktivitas.....	38
	K. Penelitian Terdahulu.....	38
	L. Kerangka Konseptual dan Hipotesisi.....	40
BAB III	METODE PENELITIAN	42
	A. Desain Penelitian.....	42
	B. Lokasi dan Objek penelitian	42
	C. Responden	42
	D. Populasi dan sample.....	42
	E. Teknik Pengumpulan data	43
	F. Teknik Analisa data	43
	1. Uji Validitas.....	44
	2. Uji Reliabilit.....	44
	3. Analisa Regresi	45
	4. Uji Hipotesa.....	45
	4.1 Uji Hipotesis Pertama (H1) Dengan Uji Secara Individual	45
	4.2 Uji Variabel Anova Hipotesis Kedua (H2) Atau Uji Simultan	46
	5. Uji Asumsi Klasik.....	47
	5.1 Uji Normalitas	47

	5.2 Uji Multikolinearitas	48
	5.3 Uji Heteroskedastisitas	48
	G. Skala Pengukuran.....	49
	H. Operasional Variabel.....	49
BAB	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	52
IV	A. Temuan.....	52
	1. Karakteristik Responden	52
	1.1.Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	53
	1.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
	1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
	1.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	55
	2. Deskripsi Responden terhadap Variabel Disiplin (X)	55
	2.1.Deskripsi Responden terhadap disiplin Waktu.....	56
	2.2.Deskripsi Responden terhadap disiplin Peraturan.....	57
	2.3.Deskripsi Responden terhadap disiplin Tanggugjawab	58
	3. Deskripsi responden terhadap Variabel produktiitas (Y)	59
	4. Uji Validitas dan reliabilitas.....	59
	4.1. Uji Validitas.....	61
	4.2. Uji Reliabilitas.....	62
	5. Uji Asumsi Klasik.....	63
	5.1. Uji Normalitas.....	63
	5.2. Uji Multikolinieritas.....	65
	5.3. Uji Heterokedastisitas.....	66
	A. Pembahasan	66
	1. Analisa Regresi Linier Berganda	68
	2. Determinasi	68
	B. Pembuktian Hipotesa.....	69
	1. Uji Simultan (Uji F)	69
	2. Uji Parsial (Uji t)	70
	3. Rangkuman Pembuktian Hipotesa.....	72
	3.1.Pengaruh Disiplin Waktu Terhadap Produktivitas.....	73
	3.2.Pengaruh Disiplin Peraturan Terhadap Produktivitas.....	74
	3.3.Pengaruh Disiplin Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas.....	75
BAB	SIMPULAN DAN SARAN.....	77
V	A. Simpulan	77
	B. Saran	79
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	80
	LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	84
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Penetapan Perda/Qanun APBD Kabupaten Bener Meriah	4
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel III.1	Skala Pengukuran.....	41
Tabel III.2	Oprasional variabel.....	50
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	54
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Waktu	55
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Peraturan.....	56
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Tanggung Jawab	57
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	58
Tabel IV.9	Hasil Perhitungan Anti Image Correlation.....	60
Tabel IV.10	Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	62
Tabel IV.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel IV.12	Hasil perhitungan regresi linier berganda.....	67
Tabel IV.13	Model Summary.....	69
Tabel IV.14	Anova.....	70
Tabel IV.15	Hasil Perhitungan Uji Parsial.....	71
Tabel IV.16	Rangkuman Pembuktian Hipotesis.....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Konseptual.....	40
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	84
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner.....	86
Lampiran 3 Frequency Table.....	88
Lampiran 4 Uji Reliability.....	94
Lampiran 5 Uji KMO Barlet's Test.	95
Lampiran 6 Analisa Regresi.	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Suatu organisasi untuk dapat berkembang dalam proses operasinya, bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang akan muncul. Ada banyak faktor yang membuat suatu organisasi dapat berkembang yaitu: alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Titik berat pengelolaan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai ataupun karyawan. Dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di organisasi serta sebagai penentu jalannya organisasi. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya manusia yang melaksanakan, yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Samsudin, 2006:21).

Sebuah organisasi yang sedang mengalami perkembangan diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas organisasi itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan kemampuan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam organisasi akan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas. Kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia di dalam usaha mencapai produktivitas sangat besar sehingga organisasi perlu secara terus menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau pegawai yang dimiliki secara optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Siagian (2003:2) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan atau perbaikan produktivitas kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena

dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya atau produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya.

Hal ini juga berlaku bagi pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) Kabupaten Bener Meriah dalam mengerjakan pekerjaannya. Bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja yang optimal serta dapat mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu maka setiap organisasi perlu memperhatikan produktivitas kerja pegawainya. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah mempunyai tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang pendapatan, anggaran, kekayaan, perbendaharaan dan akuntansi sesuai peraturan perundang-undangan. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah mempunyai fungsi antara lain : sebagai pelaksanaan pemungutan pendapatan daerah, pelaksanaan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD), pelaksanaan fungsi bendahara umum daerah (BUD), pelaksanaan penyelenggaraan pengelolaan dan penghapusan barang daerah, pelaksanaan penataan sistem akuntansi pemerintah serta pemantauan , evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah. Pengelolaan Sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Salah satu alasan penting penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah, sebab hasil observasi peneliti bahwa selama ini produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan sangat rendah. Hal ini ditandai dari rendahnya pencapaian hasil dari program *single integrated system* dalam bidang pengelolaan keuangan dan kekayaan yang telah direncanakan pada Tahun 2012 yang lalu. Kemudian dalam kasus lain hasil observasi ditemukan bahwa pencapaian aktivitas triwulan dari program *integrated system* juga tidak terwujud sepanjang Tahun 2013. Hal ini semakin mendekati kebenaran bahwa produktivitas pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah tidak dapat berjalan secara maksimal.

Selain itu ada tanggungjawab dari pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah tidak tepat waktu, sehingga hampir setiap tahun dinas ini terlambat dalam penetapan Peraturan Daerah/Qanun tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun penetapan Laporan Keuangan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut :

Tabel 1.1
Penetapan PERDA/QANUN APBD Kabupaten Bener Meriah

No	Tahun	Penetapan Qanun APBD	
1	2009	No. 01 tahun 2009	08 Januari 2009
2	2010	No. 01 tahun 2010	19 Maret 2010
3	2011	No. 01 tahun 2011	24 Februari 2011
4	2012	No. 01 tahun 2012	06 Februari 2012
5	2013	No. 01 tahun 2013	09 Januari 2013

Sumber : DPKKD Kabupaten Bener Meriah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penetapan qanun tentang APBD mulai Tahun 2009 sampai Tahun 2013 berkisar pada bulan Januari, Februari dan Maret. Hal ini sangat bertentangan dengan tahapan dan jadwal

proses penyusunan APBD pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2012 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2013, dimana dijelaskan bahwa Penetapan Peraturan Daerah (Qanun) tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) sesuai dengan Hasil Evaluasi paling lambat akhir Desember (31 Desember).

Selanjutnya hampir setiap tahun Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah ini belum optimal dalam melaksanakan pemungutan pendapatan daerah khususnya dalam peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) dan keterlambatan penyampaian Laporan Keuangan. Hal-hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Dalam hal ini menurut Simamora (2004:612) mengatakan bahwa: “faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni: Pertama, kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kedua, kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ketiga, ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain”.

Setiap organisasi berupaya agar pegawai dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu menyangkut dengan latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003: 63). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin merupakan kata yang sering kita jumpai yaitu ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam

lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik. Disiplin pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawai dapat diukur dengan tiga bentuk disiplin yaitu disiplin waktu, yaitu ketaatan dan kepatuhan para pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh satuan kerja. Pada disiplin ini para pegawai banyak yang datang dan pulang tidak tepat waktu sehingga akan memberikan dampak terhadap penurunan produktivitas kerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah sehingga jika pegawai tidak disiplin maka produktivitas kerja akan menurun. Sedangkan disiplin peraturan yaitu suatu bentuk disiplin yang sudah diterapkan oleh satuan kerja mulai dari pemakaian dan kelengkapan atribut yang melekat pada diri pegawai misalnya seperti memakai baju seragam dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah dapat dijalankan sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Akan tetapi pada Dinas Keuangan dan Kekayaan Daerah masih adanya pegawai yang tidak loyal dan taat terhadap tata tertib yang telah disepakati berdasarkan komitmen bersama. Selanjutnya disiplin tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan yaitu semua pegawai harus memiliki rasa tanggungjawab secara bersama-sama dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan tanggungjawab yang diterapkan oleh individu dalam berkerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta penggunaan fasilitas yang menunjang jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Tetapi masih ada pelanggaran dalam menggunakan pemanfaatan fasilitas kantor sehingga akan mengganggu

jumlah output pekerjaan yang dihasilkan. Hampir di setiap bidang masih ditemukan adanya pegawai bermain game pada saat jam kerja. Sehingga berdampak pada kuantitas maupun kualitas pekerjaan akan berkurang. Dari tiga bentuk disiplin ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sukri mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang).

Pada dasarnya para pegawai harus merencanakan kegiatan pada bidangnya masing-masing apa dan berapa jumlah penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan setiap hari sehingga para pegawai dapat mengetahui output yang dihasilkan. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang sesuai prosedur dan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para pegawai ataupun karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja. Kajian ini sangat bermanfaat bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Maka pada kesempatan ini tema sentral penelitian akan dituangkan dalam tesis dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin waktu berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
2. Apakah disiplin peraturan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
3. Apakah disiplin tanggung jawab berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
4. Apakah disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah kabupaten Bener Meriah.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah penelitian yang di kemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin waktu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin peraturan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin tanggung jawab terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi berbagai pihak yang terkait antara lain :

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu kebijakan publik khususnya dalam peningkatan disiplin pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dan juga sebagai sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya berkenaan dengan produktivitas kerja pegawai.
2. Kegunaan dalam praktek meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Dapat dijadikan pedoman dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

- b. Dapat dijadikan acuan bagi pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi yang merupakan sumber yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Maltis (2002:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah berhubungan dengan sistim rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang dalam mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:3) manajemen sumber daya manusia adalah " ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat". Yani (2012:1) manajemen sumber daya manusia adalah " ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan".

Mangkunegara (2007:2) Sumber Daya Manusia adalah " merupakan suatu perencanaan kerja, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengarahan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan".

Hasibuan (2007:9) manajemen sumber daya manusia adalah "Seni mengatur pemanfaatan proses sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Menurut Dessler (2011:5) manajemen

sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “ manusia ” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Handoko (2009:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses selektif, pendayagunaan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Wahyudi (2002 : 14) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan (Human Resources Planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan memantapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Dengan di berikannya pengarahan kepada pegawai diharapkan kinerja pegawai lebih baik.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:21) Fungsi Manajemen Sumber daya

Manusia terdiri dari :

1. Perencanaan adalah merencanakan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
7. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kegiatan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

8. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan.
9. Kedisiplinan adalah merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan maksimal.
10. Pemberhentian adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.
11. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana kerja.

Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya manusia adalah "suatu perencanaan kerja, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengarahan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan".

Sutrisno (2009:9) fungsi manajemen sumber daya manusia :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengerahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*planning*) yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif

dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.

2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (*actuating*) yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

Selanjutnya fungsi operasional yang terdiri dari :

1. Pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
2. Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
4. Pengintegrasian yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yaitu putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Diantara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

C. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin kerja menurut Handoko (2003:208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2006:444) bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan Veithzal Rivai (2011:825) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Moekijat (2005:64) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002:98) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001:71) menyatakan “ Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Kemudian menurut Siswanto (2006:32) mengatakan “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu: disiplin preventive dan disiplin korektive, Siagian, (2008:53) yaitu :

a. Disiplin Preventive, disiplin yang bersifat preventive adalah tindakan yang mendorong para pegawai taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative. Keberhasilan penerapan disiplin preventive terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogianya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 3) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin korektive, disiplin yang bersifat korektive adalah jika pegawai nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur itu ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Siagian (2008:47) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya serta mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor atau organisasi dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian baik pada tempat bekerja. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas

pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan dengan sangat baik, Hasibuan, (2000:190).

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa :“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Disiplin kerja menjadi tiga bagian yaitu: disiplin preventive , disiplin korektive, dan disiplin progresive .

Siswanto (2005: 292) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Triguno (2000:50) menyatakan : “Bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya”. Menurut Davis dkk mengatakan bahwa disiplin mempunyai 3 sifat yakni:

1. Preventive artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.

2. Korektive artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi.
3. Progressive artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Hal tersebut merupakan tindakan-tindakan didalam upaya mencapai tujuan organisasi yaitu mencapai kualitas atau keberhasilan, Triguno (2002:59).

Menurut Widodo (2009:60) disiplin terdiri dari beberapa unsur yaitu :

- a) Pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dilakukan.
- b) Kesadaran bahwa disamping individu adalah sebagai orang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga mempunyai rasa tanggungjawab.
- c) Ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d) Ketertiban dalam melaksanakan apa yang harus dikerjakan sehingga dapat dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- e) Inisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan sehingga dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- f) Inisiatif yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas sehingga tidak melakukan seperti halnya melakukan pola kerja hanya itu-itu saja.
- g) Rasa senang hati tidak terpaksa dan dipaksa.
- h) Dilaksanakannya sanksi yang sungguh-sungguh.

Dalam disiplin kerja kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga di dalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggung jawab tanpa ada beban terpaksa, Widodo (2009:60). Bila disiplin sudah menyatu dengan diri maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja

bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi.

Selanjutnya Rivai (2005:444) memberikan batasan bahwa disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut pendapat ahli yang lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Singodimedjo (2002:98) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat lain berkaitannya dengan disiplin Nitisemito (2001:71) menyebutkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan batasan mengenai disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Siswanto (2005: 292) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif

perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja untuk meningkatkan benefit guna mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

D. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan karena pimpinan harus memberi contoh pada bawahannya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Right Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekwensi-konsekwensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin bukanlah tujuan melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses-proses pencapaian tujuan. Mangkunegara (2011:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja:

1. Pemberian peringatan.
2. Pemberian sanksi harus segera.
3. Pemberian sanksi harus konsisten.
4. Pemberian sanksi harus impersonal.

Adapun dimensi disiplin menurut Singodimendjo (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan tanggungjawab
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang disiplin kerja terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Teori ini

dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2011:96) menyatakan bahwa: “semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”. Serta pendapat dari Siagian (2003:305) yang menyatakan bahwa: disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya.

E. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2011:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan serta tanggungjawab.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventive

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektive

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresive

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
- b) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c) Bekerja dengan jujur, semangat dan penuh tanggung jawab
- d) Datang dan pulang tepat pada waktunya
- e) Bertingkah laku sopan

Sedangkan menurut Widodo (2009:67) yang termasuk dalam disiplin kerja mempunyai tiga indikator disiplin yaitu:

- a) Disiplin 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.
- b) Disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c) Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggungjawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

F. Pengertian Produktivitas

Labour Organization dalam Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia, Husein (2004:9).

Produktivitas seperti penjabaran sebelumnya adalah merupakan sebuah hasil. Produktivitas dapat digambarkan dengan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

Produktivitas merupakan hal yang menyangkut secara umum hubungan antara hasil nyata maupun fisik atau perbandingan antara hasil keluaran dan

masukannya. Sinungan (2008:12) . Pada dasarnya peningkatan produktivitas dapat diperoleh dengan mengoptimalkan input produksi yang digunakan dengan kondisi output konstan (jumlah) atau mengoptimalkan jumlah output dengan kondisi input tetap. Selain itu produktivitas juga bisa disebut sebagai rasio antara input dan output.

Menurut Hasibuan (2008:94) produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dengan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Pendapat lain mengenai pengertian produktivitas kerja dikemukakan oleh Klingner & Nanbaldian dalam Gomes (2001:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat berarti performansi yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Mathis dalam Yuli (2005:204) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan seluruh biaya dan hal-hal yang terkait serta yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Ardana (2012: 270) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh

seseorang atau kelompok orang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Sulistiyani (2003: 199) produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir akan diperoleh dalam proses produksi. Dimensi produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Syarif (2001) yaitu hasil atau output.

Dalam hal ini dapat disimpulkan mengenai tujuan maupun manfaat produktivitas itu sendiri yaitu antara lain :

1. Produktivitas dapat digunakan atau diibaratkan alat untuk melihat kesuksesan suatu organisasi.
2. Selain itu dapat juga digunakan sebagai indikator pencapaian tujuan organisasi,
3. Produktivitas juga dapat dijadikan alat ukur bagaimana kinerja anggota dalam tim.
4. Produktivitas dapat digunakan sebagai indikator meningkat atau menurunnya kinerja dalam suatu tim atau juga indikator pencapaian tujuan organisasi.

Selain hal yang tersebut di atas masih banyak yang merupakan tujuan maupun manfaat dari adanya produktivitas sebagai hasil. Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh kinerja dari anggota organisasi.

Sedangkan Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input) dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan dan akan menambah daya beli masyarakat".

Selanjutnya menurut Render, Heizer (2002:14) menjelaskan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang

dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan (output)".

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004).

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara target dan realisasi yang dicapai karyawan. Produktivitas kerja merupakan gejala dari prestasi karyawan dimana jika karyawan tersebut produktif maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

G. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian adalah: pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:43), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain :

1. *Knowledge*, pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang

- luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. *Skills*, ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
 3. *Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi, pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
 4. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.
 5. *Behaviors*, demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju serta kreatif.
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai manusia. Motivasi dan orientasi

ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini menurut Siagian (2008:43) bahwa produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu, dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik kemungkinan terjadinya pemborosan baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam dapat dihindari.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager atau pimpinan perusahaan tersebut tidak bisa melihat dari segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi iklim dan suasana kerja yang baik.
3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun.

Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) Promosi jabatan dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9). kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

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 karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 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 karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : a) Status sosial ekonomi, b) Kualitas fisik, c) Teknostruktur, d) Kualitas non fisik, e) Peraturan birokrasi, dan f) Gaya kepemimpinan. Sedangkan Handoko (2009: 43) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (2003: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut :

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan I_1, I_2, \dots, I_n adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula di atas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :
 P = Produktivitas
 I = Input
 O = Output

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

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

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini maka diperlukan suatu alat untuk mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

H. Pengaruh disiplin waktu terhadap produktivitas kerja

Disiplin waktu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:612) dalam bukunya yang berjudul manajemen

sumber daya manusia mengemukakan faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu merupakan suatu tingkat di mana penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan pada waktunya serta dapat memanfaatkan waktu secara optimal sehingga waktu yang tersedia dapat dimaksimalkan untuk pekerjaan lain.

I. Pengaruh disiplin peraturan terhadap produktivitas kerja

Meningkatkan kedisiplinan merupakan bagian penting di dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai, (2005:444).

Menurut pendapat ahli yang lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku, Hasibuan (2003:193).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada organisasi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau dalam mentaati semua peraturan yang ada dalam organisasi yang dibuat oleh manajemen yang mengikat setiap anggota organisasi agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

J. Pengaruh disiplin tanggungjawab terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai, (2005:444).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada organisasi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau dalam mentaati semua tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan pada setiap pegawai. Mulai dari kekompakan team sampai menghasilkan kualitas kerja yang dicapai dalam organisasi. Manajemen yang mengikat setiap anggota organisasi agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

K. Penelitian Terdahulu

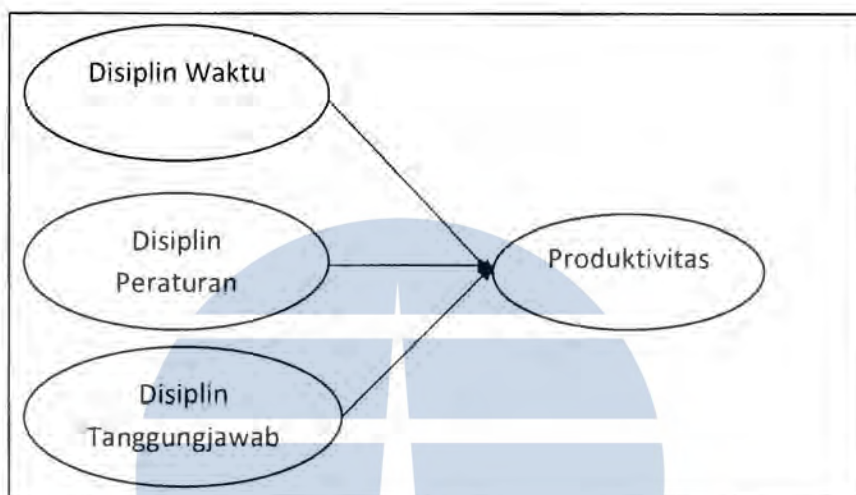
Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Rumusan Masalah	Tujuan	Analisa Data
1	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo (Y). Amran (2009)	Bagaimanakah pengaruh disiplin waktu, peraturan dan tanggungjawab terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo	Untuk mengetahui waktu, peraturan dan tanggungjawab terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo	Regresi Linier Berganda
2	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis (Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati)	1. Bagaimana penerapan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? 2. Bagaimana prestasi kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis? dan 3. Bagaimana pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?	1.Mengidentifikasi penerapan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. 2.Mengidentifikasi prestasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. 3.Menganalisis pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.	Regresi Linier Berganda
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya	Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya?	Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya.	Regresi linier sederhana
4	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu Fitri Afriyani Christian 2016	Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Regresi linier sederhana
5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang) Muhammad Sukri 2015	Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun2014)	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun2014)	Regresi linier Sederhana

L. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang diuraikan dalam kerangka berikut ini :



Sumber data diolah 2015

Gambar 2.1. Kerangka Kerja Teoritis

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap fenomena, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut yaitu :

- H1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin waktu terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
- H2. Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin peraturan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

- H3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin tanggungjawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
- H4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin waktu, disiplin, peraturan dan disiplin tanggung jawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian didasarkan pada rancangan umum tentang metode-metode dan prosedur-prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Desain penelitian dapat diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Desain yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan membuat kuesioner sehingga data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka seperti data yang berskala ukur interval dan rasional kemudian diolah dengan statistik.

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah sedangkan objek penelitian adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab pegawai serta produktivitas kerja pegawai.

C. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah sebanyak 63 orang.

D. Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang memiliki mutu dan karakteristik tertentu dari objek penelitian. Dalam penelitian ini menurut Arikunto (2007) mengatakan bahwa apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sample dapat

diambil 10 s/d 15% atau 20 s/d25%. Sedangkan apabila populasi kurang dari seratus maka sample sebaiknya diambil semua. Dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Arikunto yaitu mengambil semua populasi sebanyak 63 orang, sehingga populasi ini dikatakan populasi sample dimana teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh atau Sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pelaksanaan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan 2 cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data dari berbagai bahan bacaan dan menggali berbagai teori yang terdapat pada buku yang ada relevansinya dengan judul penelitian seperti manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.

2. Riset Lapangan (*Field Reserch*)

Quisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan beberapa pernyataan kepada para pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah serta menyediakan alternatif jawaban dengan cara mencontreng salah satu jawaban yang dianggap sesuai.

F. Teknik Analisa Data

Setelah indikator yang menjadi ukuran masing-masing variabel dan teknik pengukuran yang digunakan ditentukan maka ditentukan teknik analisis data yang disesuaikan dengan data yang tersedia. Analisis Kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan

yang memerlukan pengukuran. Jika data telah terkumpul selanjutnya dibuat analisis data dengan cara tabulasi yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat kemudian menyajikan data tersebut kedalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori. Selain itu juga dilakukan uji statistik terhadap data yang diperoleh. Uji statistik tersebut meliputi hal-hal berikut ini:

1. Uji Validitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan analisa faktor dengan melihat nilai KMO dan Barlett's Test serta nilai *anti image correlation*

2. Uji Reliability

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur, Arikunto, (2002:171). Menurut Sekaran (2003:311) teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5 %. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan

reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik..

3. Analisa Regresi

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independent (variabel bebas X) dengan satu variabel dependent (variabel terikat Y). Menurut Sugiono (2012) untuk menghitung nilai regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja
a	= Nilai Konstanta
b1...b3	= Koefisien Regresi
X ₁	= Disiplin Waktu
X ₂	= Disiplin Peraturan
X ₃	= Disiplin Tanggung Jawab
ε	= Nilai Residu

4. Uji Hipotesa

4.1. Uji Hipotesis Pertama (H₁) Dengan Uji Secara Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstanta. Adapun langkah-langkah dari uji t adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis

- H₀ : b₁ = b₂ = 0 = Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent.

- $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0 =$ Berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent.
- 2) Tingkat signifikansi (α) = 5% ; $t_{\text{tabel}} = n - k - 1$
 - 3) Rumus uji t

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

Dimana :

b_i = koefisien regresi

σ_{b_i} = standar *error* koefisien regresi

- 4) Kriteria pengujian
 - a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$.
 - b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$.

4.2. Uji Variabel Anova Hipotesis kedua (H_2) atau Uji Simultan (F_{test})

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dari uji F menurut (Widiyanto, 2003:18) adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis
 - $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0 =$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
 - $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0 =$ Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Tingkat signifikansi (α) = 5 % ; $F_{\text{tabel}} \alpha (k - 1 ; n - k)$

3) Rumus uji F

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

Dimana :

- R² = koefisien determinasi
- n = jumlah observasi
- k = jumlah variabel bebas

4) Kriteria pengujian

- a) Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikan $> 0,05$.
- b) Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$.

5. Uji Asusmsi Klasik

Karakteristik data penelitian menentukan teknik analisis data yang akan digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis. Oleh karena itu sebelum pelaksanaan analisis data yang menguji hipotesis dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap data tersebut. Pengujian persyaratan analisis data adalah sebagai berikut :

5.1 Uji Normalitas

Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan metode enter. Dengan metode enter dapat diketahui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan adalah jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika datanya tidak tersebar disekitar garis dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. (Singgih, 2000: 65).

5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas mempunyai arti terdapat hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel bebas atau semua variabel bebas diuji model regresi (Gujarati, 1995 : 156). Uji itu dilakukan untuk tiap-tiap model dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas sedangkan bila VIF-nya dibawah 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Setiaji, 2004:109).

5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu seperti titik-

titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator sikap responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini digunakan skala likert dimana setiap jawaban diberi nilai bobot sebagai berikut ini:

Tabel. III.1
Skala Pengukuran

Sangat Setuju	(SS)	Dengan Nilai Bobot	5
Setuju	(S)	Dengan Nilai Bobot	4
Netral	(N)	Dengan Nilai Bobot	3
Tidak Setuju	(TS)	Dengan Nilai Bobot	2
Sangat tidak Setuju	(STS)	Dengan Nilai Bobot	1

Sumber Data : Sugiyono, 2010

H. Operasional Variabel

Adapun variabel-variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Untuk memperjelas antara variabel independen dan variabel dependent maka perlu dibuat batasan-batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan timbulnya perubahan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dengan simbol X_1 disiplin waktu, X_2 Disiplin peraturan, X_3 disiplin tanggungjawab.

2. Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggungjawab terhadap produktivitas pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah perlu didefinisi operasional variabel sebagaimana terlihat pada Tabel III.2 di bawah ini:

Tabel III.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Disiplin Kerja Pegawai Variabel Bebas (X) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Singodimedjo)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	a. Kepatuhan pegawai pada jam kerja. b. Tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya. c. Tingkat gangguan dalam proses bekerja. a. Kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada. b. Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan. c. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku. d. Tingkat absensi terhadap tugas yang dibebankan. a. Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan. b. Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan. c. Memiliki kejujuran yang tinggi. d. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan.
2	Produktivitas Kerja Pegawai Variabel Terikat (Y) Ardana (2012: 270) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan	a. Hasil kerja berkualitas. b. Hasil sangat bermanfaat. c. Adanya peningkatan pencapaian kerja dari sebelumnya. a. Tepat sasaran (efektif). b. Tercapainya hasil yang diharapkan. c. Sesuai dengan perencanaan. d. Memiliki pengetahuan dan

sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu Henry Simamora (2004)	3.Waktu	ketrampilan dalam bekerja. a. Efisiensi dalam menggunakan waktu. b. Sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. c. Efektif.
--	---------	--

Sumber: Singodimedjo , Simamora Hendry dikembangkan 2015



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan pendapatan responden per bulan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada responden yaitu pegawai yang ada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah yang berjumlah 63 orang diperoleh karakteristik responden sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.1

1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin N = 63	Jumlah		Cumulative (%)
		F	%	
1	Laki-laki	37	58,7	58,7
2	Perempuan	26	41,3	100
Jumlah		63	100	100

Sumber : Data primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan data pada Tabel IV.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 63 orang pegawai yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah sebanyak 37 orang atau 58,7 % berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 41,3 % berjenis kelamin perempuan.

1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	%	Cumulatif
				(%)
1	20 – 30 Tahun	10	15.9	15.9
2	31 - 40 Tahun	40	63.5	79.4
3	41 - 50 Tahun	12	19.0	98.4
4	>51 Tahun	1	1.6	100.0

Sumber : Data primer (diolah) 2015

Apabila di lihat dari usia pegawai yang ada maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 orang atau 15,9 % berusia antara 20 s/d 30 tahun. Adapun pegawai yang berusia antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 40 orang 63,5 % dari jumlah pegawai yang ada. Jumlah pegawai yang berusia antara 41 s/d 50 ada 12 orang atau 19 % sedangkan pegawai yang berumur di atas 51 tahun hanya 1 orang dari jumlah pegawai yang ada. Dengan demikian apabila dilihat dari distribusi umur pegawai pada dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah maka jumlah pegawai yang berumur antara 31 s/d 40 tahun yang terbanyak.

1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%	Cumulatif (%)
1	SMA	25	39.7	39.7
2	Diploma	10	15.9	55.6
3	Strata 1	27	42.9	98.4
4	Strata 2	1	1.6	100.0

Sumber : Data primer, 2015 (Diolah)

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 orang pegawai atau 39,7 % masih memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), sebanyak 10 orang pegawai atau 15,9 % berpendidikan Diploma. Sedangkan yang memiliki jenjang pendidikan Strata 1 dan strata 2 masing-masing sebanyak 27 orang atau 42,9 %, yang berpendidikan strata S2. Adalah sebanyak 1 orang.

1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi	%	Kumulatif (%)
1.	< 2.000.000,-	4	6.3	6.3
2.	Rp 2.100.000,- s/d Rp 3.000.000,-	26	41.3	47.6
3.	Rp 3.100.000,- s/d Rp 4.000.000,-	28	44.4	92.1
4.	Rp 4.100.000,- s/d Rp 5.000.000,-	5	7.9	7,0
Jumlah		63		100

Sumber : Data primer (diolah) 2015

Apabila di tinjau dari tingkat penghasilan yang diterima pegawai maka dapat dijelaskan bahwa 4 orang pegawai 6,3 % menerima pendapatan kurang dari Rp 2.000.000,-, adapun jumlah pegawai yang berpenghasilan antara Rp 2.100.000,- s/d Rp 3.000.000,- berjumlah 26 orang pegawai atau 41,3 % dari jumlah pegawai yang ada. Jumlah pegawai yang memiliki penghasilan antara Rp 3.100.000,- s/d Rp 4.000.000,- berjumlah 28 orang pegawai atau 44,4% dari jumlah pegawai yang ada. Sedangkan pegawai yang berpenghasilan di atas Rp 4.000.000 s/d Rp 5.000.000,- hanya berjumlah 5 orang atau sebesar 7,9% dari total pegawai.

2. Diskripsi Variabel Disiplin

Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi taat pada waktu yang diukur dengan jumlah indikator sebanyak 3 item. Dimensi taat pada peraturan yang diukur dengan jumlah indikator sebanyak 4 item dan dimensi tanggung jawab yang diukur dengan 4 indikator. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang diukur dengan 10 indikator atau item. Untuk menganalisis variabel-variabel yang dikemukakan di atas diambil dari skor rata-rata dari setiap indikator pada setiap variabel.

Untuk menilai penilaian responden terhadap variabel diukur dengan skor terendah yaitu 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan skor tertinggi untuk jawaban responden sangat setuju. Sedangkan untuk mendiskripsikan jawaban responden terhadap variabel dapat dilihat pada nilai rata-rata variabel.

2.1. Diskripsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Waktu (X_1)

Tabel IV.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Waktu

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Mean
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Disiplin Waktu											
1.	Kepatuhan pegawai pada jam kerja	-	-	-	-	8	12,7	52	82,5	3	4,8	3,92
2.	Penyelesaian pekerjaan pada waktunya	-	-	-	-	12	19,6	50	79,4	1	1,6	3,82
3.	Tingkat gangguan dalam proses bekerja	-	-	-	-	7	11,1	48	76,2	8	12,7	4,01
	Rata-rata											3,91

Sumber : Data primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin waktu yang terdiri 3 indikator yaitu dimensi taat pada waktu yang terdiri dari indikator kepatuhan pegawai pada jam kerja memiliki skor rata 3,92. Angka ini mendekati 4 yang bermakna pegawai setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 1. Pernyataan tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya memiliki nilai rata 3,82 angka ini mendekati 4 pada skala likert yang bermakna pegawai setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan pernyataan tingkat gangguan dalam proses bekerja memiliki nilai rata-rata 4,01 yang bermakna bahwa pegawai setuju dengan pernyataan tersebut. Apabila dilihat secara nilai rata-rata indikator disiplin waktu memiliki nilai 3,91 mendekati 4 pada skala likert yang bermakna pegawai merasa setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator disiplin waktu.

2.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Peraturan (X₂)

Tabel IV.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Peraturan

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Kepatuhan pada tata tertib/peraturan	-	-	-	-	7	11,1	51	81,0	8	12,7	3,84
2.	Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan	-	-	1	1,6	14	22,2	44	69,9	4	6,3	3,80
3.	Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan	-	-	-	-	16	25,4	45	71,4	2	3,2	3,77
4.	Tingkat absensi terhadap tugas yang dibebankan	-	-	-	-	6	9,5	47	74,6	1	15,9	4,06
Rata-rata											3,86	

Sumber : Data primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator disiplin peraturan yang terdiri dari 4 pernyataan yaitu kepatuhan pegawai pada instruksi atasan dengan nilai rata-rata 3,80 juga mendekati 4 pada skala likert bermakna pegawai setuju. Sedangkan pernyataan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan dan tingkat absensi terhadap tugas yang dibebankan memiliki skor rata-rata masing-masing adalah 3,77 dan 4,06 yang bermakna bahwa pegawai merasa setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Apabila dilihat secara rata-rata dimensi taat peraturan dengan skor rata-rata 3,86 dimana angka ini mendekati 4 pada skala likert yang berarti pegawai setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator taat peraturan.

2.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Tanggung Jawab (X₃)

Tabel IV.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Tanggung Jawab

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Mean
		STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur	-	-	-	-	11	17,5	48	76,2	4	6,3	3,88
2.	Memelihara fasilitas/peralatan sesuai prosedur yang telah ditentukan	-	-	-	-	8	12,7	45	71,4	10	15,9	4,03
3.	Memiliki kejujuran yang tinggi	-	-	-	-	6	9,5	38	60,3	19	30,2	4,20
4.	Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan	-	-	-	-	4	6,3	47	74,6	12	19,0	4,12
	Rata-rata											4,05

Sumber : Data primer, 2015 (Diolah)

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin tanggungjawab dengan 4 indikator yaitu menggunakan fasilitas /peralatan dengan skor rata-rata 3,88 mendekati 4 pada skala likert bermakna setuju, pernyataan memelihara fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur dengan nilai rata-rata 4,03 mendekati 4 bermakna setuju, pernyataan memiliki kejujuran yang tinggi dengan nilai rata-rata 4,20 mendekati 4 pada skala likert bermakna setuju dan kesanggupan pegawai menghadapi pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,12 juga bermakna pegawai setuju dengan pernyataan tersebut. Apabila dilihat pada skor rata-rata indikator tanggung jawab adalah sebesar 4,05 mendekati 4 pada skala likert yang bermakna pegawai setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator ini.

3. Diskripsi Variabel Produktivitas

Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 10 indikator atau item pernyataan yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel IV.8

Tabel IV.8
Diskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil kerja berkualitas	-	-	-	-	1	1,6	35	55,6	27	42,9	4,41
2	Hasil kerja bermanfaat bagi organisasi	-	-	-	-	2	3,2	44	69,8	17	27,0	4,23
3	Adanya peningkatan pencapaian kerja dari sebelumnya	-	-	-	-	-	-	54	85,7	9	14,3	4,14
4	Pekerjaan tepat sasaran	-	-	-	-	8	12,7	45	71,4	10	15,9	4,03
5	Tercapainya hasil pekerjaan yang diharapkan	-	-	-	-	2	3,2	31	49,2	30	47,6	4,44
6	Pekerjaan sesuai dengan perencanaan	-	-	-	-	-	-	38	60,3	25	39,7	4,39
7	Memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	19	30,2	44	69,8	4,69
8	Efisiensi dalam menggunakan waktu	-	-	-	-	2	3,2	39	61,9	22	34,9	4,31
9	Pekerjaan sesuai dengan jadwal	-	-	-	-	1	1,6	40	63,5	22	34,9	4,33
10	Penggunaan waktu yang efektif	-	-	-	-	-	-	41	65,1	22	34,9	4,39
	Rata-rata											4,33

Sumber : Data Primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa item hasil kerja berkualitas dengan rata-rata 4,41 mendekati angka 4 pada skala likert bermakna setuju, pernyataan hasil kerja bermanfaat bagi organisasi dengan nilai rata-rata 4,23 bermakna setuju, pernyataan adanya peningkatan pencapaian kerja dari sebelumnya dengan skor rata-rata 4,14 mendekati 4 pada skala likert bermakna setuju, pernyataan pekerjaan tepat sasaran dengan skor rata-rata sebesar 4,03 bermakna setuju, pernyataan tercapainya hasil pekerjaan yang diharapkan dengan nilai rata-rata 4,44 bermakna setuju, pernyataan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dengan nilai rata-rata 4,39 bermakna setuju, pernyataan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,69, angka ini mendekati 5 pada skala likert yang bermakna pegawai sangat setuju, pernyataan efisiensi dalam menggunakan waktu dengan nilai rata-rata 4,31 bermakna setuju serta untuk pernyataan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan penggunaan waktu yang efektif masing-masing memiliki skor rata-rata 4,33 dan 4,39 juga bermakna pegawai setuju dengan item tersebut. Apabila dilihat dari skor rata-rata variabel yaitu sebesar 4,33 yang berarti pegawai merasa setuju dengan seluruh item yang ada pada variabel produktivitas.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi

sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) dapat mengukur apa yang diukur disebut valid dan sebaliknya apabila tidak dapat mengukur apa yang diukur maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas item-total statistics terhadap 63 responden menunjukkan bahwa item pernyataan untuk variabel independen terdiri dari variabel disiplin waktu dengan 3 item pernyataan, disiplin peraturan dengan 4 butir pernyataan dan variabel disiplin tanggungjawab dengan 4 item pernyataan sehingga jumlah item pernyataan ke 3 variabel bebas adalah 9 item. Sedangkan jumlah item pernyataan untuk variabel terikat adalah 10 item. Hasil uji validitas instrumen sebagaimana terlihat pada Tabel IV.9 di bawah ini.

Tabel IV.9
Hasil Perhitungan Anti Image Correlation

Indikator	Disiplin Waktu	Disiplin Peraturan	Disiplin Tanggung Jawab	Produktivitas Kerja	Keterangan
W 1	0,458	-	-	-	Tidak Valid
W 2	0,558	-	-	-	Valid
W 3	0,522	-	-	-	Valid
P 1	-	0,530	-	-	Valid
P 2	-	0,361	-	-	Tidak Valid
P3	-	0,654	-	-	Valid
T1	-	-	0,654	-	Valid
T2	-	-	0,656	-	Valid
T3	-	-	0,633	-	Valid
PRO 1	-	-	-	0,528	Valid
PRO 2	-	-	-	0,669	Valid
PRO 3	-	-	-	0,735	Valid
PRO 4	-	-	-	0,305	Tidak Valid
PRO 5	-	-	-	0,579	Valid
PRO 6	-	-	-	0,638	Valid
PRO 7	-	-	-	0,691	Valid
PRO 8	-	-	-	0,553	Valid
PRO 9	-	-	-	0,568	Valid
PRO 10	-	-	-	0,661	Valid

Sumber data diolah 2015.

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas dapat dilihat bahwa indikator yang ada pada variabel bebas yang berjumlah 9 indikator, 2 diantaranya dinyatakan tidak valid yaitu W1 dan P2, karena nilai *anti image correlation*nya lebih kecil dari 0,5. Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel dependen yang berjumlah 10 item pernyataan 1 item dinyatakan tidak valid yaitu item Pro. 4 dimana nilai *anti image correlation* $0,305 < 0,5$.

4.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*) dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali.. Reliabilitas dapat menjelaskan sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Dengan demikian instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $>0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $<0,60$ (Suharsimi dalam Sunyoto, 2011:70).

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas item-total statistics terhadap 63 responden pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah sebagaimana tertera pada Tabel IV.10 berikut ini :

Tabel IV.10
Hasil Perhitungan Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Disiplin Waktu	0,031
2.	Disiplin Peraturan	0,062
3.	Disiplin Tanggungjawab	0,535
4.	Produktivitas	0,741

Sumber : Data Primer, 2015 (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin waktu 0,031, cronbach's alpha variabel disiplin peraturan adalah 0,062 dan untuk variabel disiplin tanggungjawab adalah 0,535. Di mana angka ini lebih kecil dari 0,6 yang dipersyaratkan sehingga semua item pernyataan dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan *cronbach's alpha* variabel produktivitas adalah 0,741, di mana angka ini lebih besar dari 0,6, maka item pernyataan yang ada pada variabel produktivitas dinyatakan reliabel.

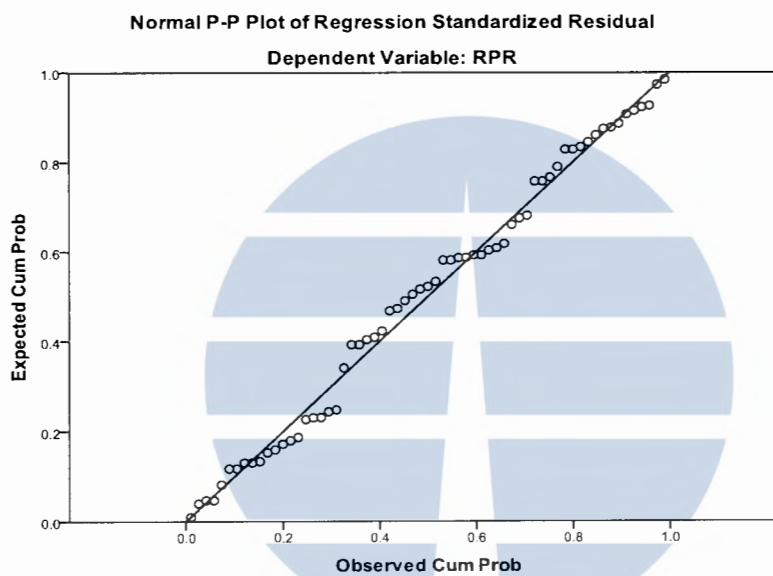
5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regresi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan regresi linear berganda dengan pengujian asumsi klasik terhadap model regresi tersebut. Ada tiga asumsi klasik yang diuji yaitu : uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Apabila dalam pengujian ini ditemukan pelanggaran akan dilakukan perbaikan sebelum model yang digunakan untuk pengujian hipotesis digunakan.

Perbaikan dilakukan agar asumsi terpenuhi sehingga hasil estimasi (parameter) menjadi lebih akurat . Berikut akan disajikan pengujian ketiga asumsi klasik tersebut.

5.1. Uji Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak dan berada di sekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonalnya). Berdasarkan gambar normal P – P Plot pada lampiran menunjukkan sebaran standarrized residual berada dalam kisaran garis diagonal sebagaimana terlihat pada Gambar IV.1 berikut :



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Gozali (2005:91) dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya hubungan (korelasi) antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*. Ketentuan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika R^2 tinggi tetapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka model regresi terdapat multikolinieritas.

- b. Menganalisis matriks korelasi variabel *independent*. Jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinieritas.
- c. Melihat nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 5 berarti ada multikolinieritas.

Bila ternyata di dalam model regresi terdapat multikolinieritas maka harus menghilangkan variabel *independent* yang memiliki korelasi tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Untuk lebih jelasnya pengujian multikolinieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan melihat nilai VIF sebagaimana ditunjukkan pada Tabel IV.11 berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Collinierity Statistics		Keterangan
Dependen Variable	Independen Variable	ToTolerance	VIF	
Produktivitas	Disiplin Waktu	0,834	1,196	Bebas Multikolinieritas
	Disiplin Peraturan	0,921	1,086	Bebas Multikolinieritas
	Disiplin Tanggungjawab	0,836	1,197	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (Diolah) 2015

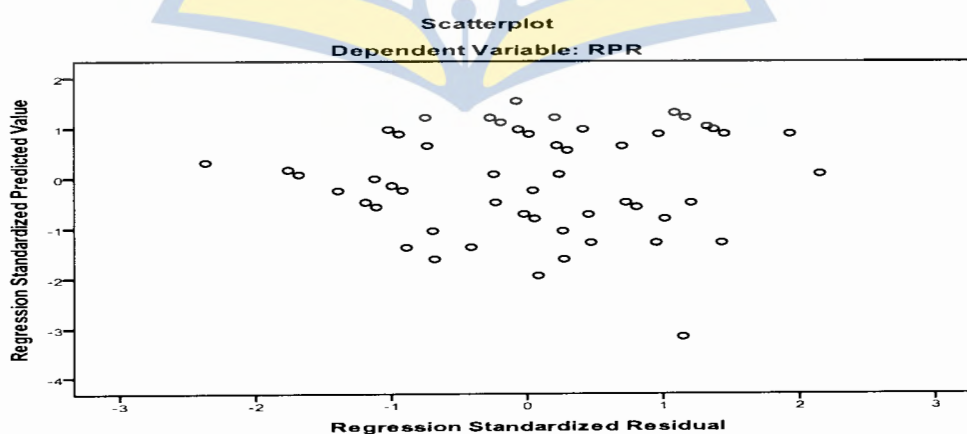
Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat diketahui dari *tolerance value* dan *variance Inflation Factor* (VIF). Dari Tabel IV.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ke tiga variabel *independent* berada di atas 0,1 dengan nilai *variance inflation factor* berada di bawah

10.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda tidak terjadi multikolinieritas.

5.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali (2005:105). Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dikatakan homokedastisitas sedangkan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas, (Ghozali, 2001). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar IV. 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar IV.2 di atas yang merupakan hasil pengujian heterokedastisitas dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini karena tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot dan titik yang ada tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2001).

B. PEMBAHASAN

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah digunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dalam penelitian ini akan disajikan hasil olahan SPSS sebagaimana ditunjukkan pada Tabel IV.12 di bawah ini :

Tabel IV.12
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.231	.530	.123	2.323	.024	.368	.149	.112	.836	1.196
RW	.129	.112	.222	1.154	.253	.371	.274	.213	.921	1.086
RP	.239	.109	.516	2.190	.033	.614	.534	.472	.836	1.197
RT	.412	.085		4.857	.000					

a. Dependent Variable: RPR

Sumber : Data primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan data persamaan regresi di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 1,231 dan nilai koefisien masing-masing untuk X1 adalah 0,129, X2 adalah 0,239, X3 adalah 0,412 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 1.231 + 0.129X_1 + 0.239X_2 + 0.412X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 1,231 yang bermakna bahwa apabila tidak ada variabel X yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab atau sama dengan nol maka produktivitas kerja adalah 1,231.. Nilai koefisien regresi untuk X1 (disiplin waktu) adalah 0,129 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada variabel X1 (disiplin waktu) sebesar 1 satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,129 atau 12,9%. Nilai koefisien X2 (disiplin peraturan) yaitu sebesar 0,239 yang bermakna apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin peraturan sebesar 1 satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,239 atau

23,9%. Nilai koefisien X3 (disiplin tanggungjawab) adalah sebesar 0,412 yang bermakna apabila terjadi perubahan variabel disiplin tanggung jawab sebesar 1 satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,412 atau 41,2% .

2. Determinasi

Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien Determinasi adalah nilai adjusted r^2 yang pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel indenpenden dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Dalam hal ini adjusted r^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel penelitian yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab mempengaruhi produktivitasn kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.666 ^a	.444	.416	.20881	.444	15.701	3	59	.000	1.368

a. Predictors: (Constant), RT, RP, RW

b. Dependent Variable: RPR

Berdasarkan hasil analisa SPSS versi 19.0. pada lampiran besarnya adjusted r^2 adalah 0,416 dengan demikian Variabel Independen yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan

Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah adalah sebesar 41,6%. Sedangkan sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sedangkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen pada Dinas pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah adalah sebesar 0,666 atau sebesar 66,6%. artinya keeratan hubungan ini adalah kuat.

C. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan model regresi secara keseluruhan di uji dengan melihat perbandingan antara nilai F_{tabel} dan F_{hitung} . Selain itu dapat dilihat dari nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (P-value) dibawah 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi antara variabel dependen dengan variabel independen. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1). $H_0 : b_1 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2). $H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab (X) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel IV.14
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.054	3	.685	15.701	.000 ^a
	Residual	2.572	59	.044		
	Total	4.626	62			

a. Predictors: (Constant), RT, RP, RW

b. Dependent Variable: RPR

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

kriteria pengambil keputusan:

Ho : (hipotesis) alternatif diterima jika F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$.

Ha : (hipotesis) alternatif diterima jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 15,701, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2,53. Dimana F_{hitung} ($15,701$) $>$ F_{Tabel} ($2,53$). Dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

2. Uji Parsial (t)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5%

dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.15
Hasil Perhitungan Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.231	.530		2.323	.024
RW	.129	.112	.123	1.154	.253
RP	.239	.109	.222	2.190	.033
RT	.412	.085	.516	4.857	.000

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Variabel disiplin waktu (X_1)

Disiplin waktu memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai secara partial akan tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas $(0,123) > 0,05$. Dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai $t_{hitung} (1.154) < t_{tabel} (1,671)$.

2) Variabel disiplin peraturan (X_2)

Disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Keuangan dan Pengelolaan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai $t_{hitung} (2.190) > t_{tabel} (1,671)$

dan memiliki nilai probabilitas $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3) Variabel disiplin tanggungjawab (X_3)

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa disiplin tanggungjawab memiliki nilai t hitung (4,857) sedangkan nilai t tabel (1,671) artinya nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas 0,000 dan ini bermakna bahwa variabel disiplin tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Sedangkan apabila dilihat dari ketiga faktor yang ada dalam model maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah adalah variabel disiplin tanggungjawab (X_3) sebesar 0.412 atau sebesar 41,2%. Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} yang terbesar dan memiliki nilai probabilitas yang terkecil yaitu 0.000, dimana semakin kecil nilai probabilitas maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Rangkuman Pembuktian Hipotesa

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu dijelaskan di dalam penelitian ini terdapat empat buah hipotesis yang telah dikembangkan dan telah dilakukan pembuktian. Semua hipotesis tersebut terdiri dari tiga hipotesis (H_1 – H_3) merupakan hipotesis yang menggambarkan pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dan satu variabel yang menggambarkan pengaruh

secara simultan (H4) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

3.1. Pengaruh Disiplin Waktu Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara disiplin waktu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah secara parsial dengan nilai sebesar 0,112 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin waktu pegawai akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Yaitu masih banyaknya para pegawai yang terlambat datang akan tetapi para pegawai tersebut berkerja sampai jam 4 sore sehingga durasi jam kerja sudah maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dan setiap pekerjaan yang diberikan rata-rata dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Artinya pegawai ini datang agak terlambat tidak mengikuti apel pagi akan tetapi pegawai pulang juga terlambat sehingga jam bekerja selama satu hari sama dengan jumlah jam yang telah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan disiplin waktu tetap terpenuhi dan tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pengelolan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Fuaziah, (2005) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan rokok di Kudus disebutkan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh Sinungan (2003:148)

“disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

3.2. Pengaruh Disiplin Peraturan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dikemukakan bahwa variabel disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peraturan yang ada pada organisasi, maka pegawai akan semakin produktif melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil Penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Etykawy (2005) yang meneliti pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa (1) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin yaitu diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

Mathis dan Jackson (2002 : 314) mengatakan sebagai berikut "Disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan". Disiplin dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan

pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai dalam mewujudkan tata tertib yang baik dalam organisasi karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuan jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

3.3. Pengaruh Disiplin Tanggungjawab Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin tanggung jawab terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin tanggung jawab akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Dengan diberikan tanggung jawab kepada pegawai oleh pimpinan maka pegawai akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Apalagi jika pegawai merasa ikut memiliki organisasi ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Moekijat (1995) menyatakan bahwa "Tanggungjawab merupakan suatu

keajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Saksono (1997) menyatakan bahwa "tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah : mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

Untuk lebih jelasnya, gambaran tentang signifikansi dan diterima ataupun ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.16 berikut ini :

Tabel IV.16
Rangkuman Pembuktian Hipotesis

	Hipotesis	Signifikansi	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh disiplin waktu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah	0,235 > 0,05	Ditolak
H2	Terdapat pengaruh disiplin peraturan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah	0,033 < 0,05	Diterima
H3	Terdapat pengaruh disiplin tanggung jawab terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah	0,000 < 0,05	Diterima
H4	Terdapat pengaruh disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah	Signifikan	Diterima

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu yang merupakan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin waktu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah yang dibuktikan melalui uji signifikan yaitu sebesar $0,253 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 1,154 < t_{tabel} 2,008$ sehingga berdasarkan uji signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sukri yang mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014) dan diperkuat oleh penelitian Ftriyani dan Afriyani Christia.
2. Variabel disiplin peraturan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi yaitu $0,239$ artinya setiap ada peningkatan disiplin peraturan akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,190 > 2,008$ dan dengan sig $0,033 < 0,05$ hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sukri yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak dan Keluarga serta diperkuat oleh penelitian Fitriyani dan Afriyani Christia.

3. Variabel Disiplin tanggungjawab berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.857 > 2,008$ dan tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tanggungjawab berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sukri yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga dan diperkuat oleh penelitian Fitriyani dan Afriyani Christia.
4. Secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $F_{hitung} 15,701 > 1,675$ dengan signifikansi probability P Value pada alfa 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
5. Pengaruh disiplin kerja mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja sebesar 0,416 atau 41,6% yaitu kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi model terhadap variabel dependen sedangkan sisanya tidak diamati dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,486.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirangkum beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat variabel disiplin waktu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya para pegawai yang terlambat datang akan tetapi juga terlambat pulang sehingga jumlah jam kerja tetap sama dengan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan. Walaupun terkadang dalam melaksanakan pekerjaan sering tidak tepat waktu dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Diharapkan pada pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah agar dapat meningkatkan kemampuan (skill), mampu meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan efisiensi, meningkatkan kehadiran, meningkatkan semangat kerja dan etos kerja dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Mengingat pentingnya produktivitas kerja bagi pegawai maka diharapkan kepada pengambil keputusan untuk terus membina dan menerapkan tindakan-tindakan indiscipliner kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai khususnya dan produktivitas organisasi pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1 No.1, Desember 2004.
- Amriyani, F. (2004). *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Disiplin Kerja*. *Indonesian Psychological Journal*, Vol. 19 No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. (2005) *Manajemen Penelitian*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Ardana, Dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilm.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*. Jakarta : PT. Indek.
- Ermalina, (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Karyawan PT. Bank Riau. *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No 2, Maret 2008.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Etykawaty, Riana. (2011). *Effect of Motivation and Discipline terhadap Performance in Prison Correctional Officer Class I*. Surakarta: University. December 13.
- Farida. (2002). *Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif dengan Disiplin Kerja.. Skripsi Sarjana* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Fitri Afriyani Christian. (2016.) *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (pks) PT. Perkebunan Nusantara v sei rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu* Jurnal.
- Ghozali, Imam. (2005). *Application of Multivariate Analysis with SPSS Program*. London: BP Diponegoro University.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Cetakan pertama.
- _____ (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Cetakan ke enam.

- _____ (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke sembilan.
- _____ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Cetakan delapan.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Jakarta: Kedelapan, PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2003). *Human Resource Management*. New York: Four Salemba.
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisas.*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu Sp. (2006). *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusnedi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta : PPUT.
- Moekidjat. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung:: Pioner Jaya.
- Mathis, Robert L. (2001). *Human Resources Management*. Jakarta: PT.Salemba Emban Patria.
- Mathis L Robert, John.H. Jackson. (2002). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: Salemba Empat.
- Moukijad. (2004). *Managemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (1999). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, MN. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: PT.Gahalia Indonesia.
- Nugroho, S. (2008). *Jurnal Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Finishing Pengrajin*

- Mebel* CV. Permata Tujuh Wonogiri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1 No. 1, Januari 2008.
- Ravianto. (1986). *Produktivitas dan Manajemen. Seri: IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rachmayani. (2007). *Pengaruh Ketidaksamaan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja*. *Jurnal Bisnis dan manajemen* Vol.7, No. 1, 121-134.
- Siswanto, Bedjo.(1989). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Syarif, Rusli. (2001). *Peningkatan Produktivitas Terpadu (PPT) atau Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) yang Disesuaikan dengan Kondisi Bangsa*. Bandung: Angkasa.
- Singodimedjo, Markum. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMA.
- Sulistiani, Teguh Ambar dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2004). *Human Resource Management*. YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Productivity : What and How*. New York: Literacy.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, Salidin (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Kencana.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

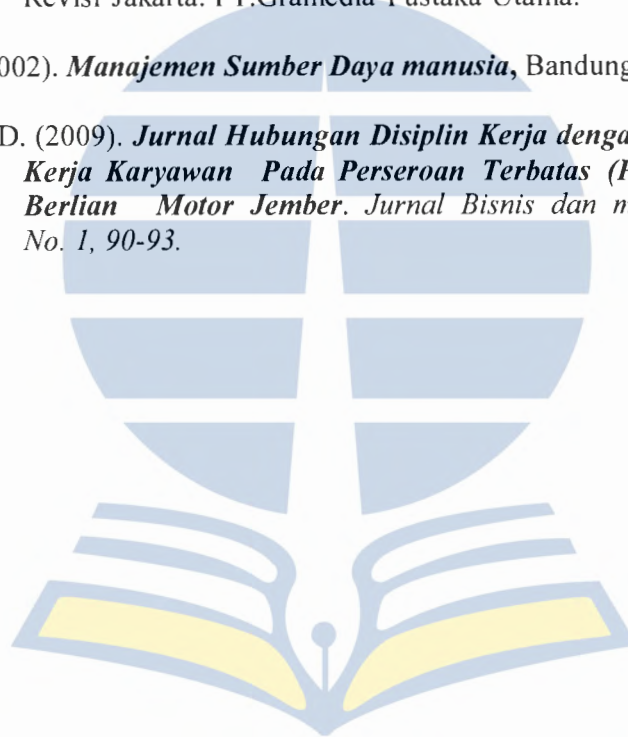
Sukri Muhammad. 20015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang)*.

Triguno. (2000). *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Pioner.

Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung : Sulita

Wicaksono, D. (2009). *Jurnal Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember. Jurnal Bisnis dan manajemen Vol.6, No. 1, 90-93.*



Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai DPKKD Kabupaten Bener Meriah
Di

Redelong

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyusunan Tesis yang berjudul “pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia mengisi kuisisioner yang kami berikan.

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu/Saudara/i dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan Akademis.

I. Petunjuk Pengisian

1. jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara mengenai “pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah”, dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang telah di sediakan.

II. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Anda
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Anda
 - a. 20 s/d 30 tahun
 - b. 31 s/d 40 tahun
 - c. 41 s/d 50 tahun
 - d. > 51 tahun
3. Tingkat Pendidikan Anda
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
4. Penghasilan Anda
 - a. < 2.000.000
 - b. 2.100.000 s/d 3.000.000
 - c. 3.100.000 s/d 4.000.000
 - d. 4.100.000 s/d 5.000.000

III. Daftar Pertanyaan

Keterangan jawaban sebagai berikut ini :

Alternatif jawaban		Nilai bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Pernyataan :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A	Disiplin waktu					
1	Kepatuhan pegawai pada jam kerja					
2	Tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya					
3	Tingkat gangguan dalam proses bekerja					
	Disiplin peraturan	SS	S	N	TS	STS
4	Kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada					
5	Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan					
6	Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
7	Tingkat absensi terhadap tugas yang dibebankan					
	Disiplin tanggungjawab	SS	S	N	TS	STS
8	Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan					
9	Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.					
10	Memiliki Kejujuran yang tinggi					
11	Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan					

Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
12	Hasil kerja yang anda hasilkan berkualitas					
13	Hasil pekerjaan sangat bermanfaat bagi organisasi					
14	Adanya peningkatan pencapaian kerja dari sebelumnya					
15	Pekerjaan saudara tepat sasaran (efektif)					
16	Tercapainya hasil pekerjaan yang diharapkan					
17	Pekerjaan Sesuai dengan perencanaan					
18	Memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam berkerja					
19	Efisiensi dalam menggunakan waktu dalam berkerja					
20	Pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
21	Penggunaan waktu yang efektif dalam menjalankan pekerjaan					

Demikian disampaikan atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Khaslinawati)

Lampiran 2 Rekapitulasi kuisioner

DISIPLIN											PRODUKTIVITAS											
WAKTU			PERATURAN			TANGGUNG JAWAB																
W1	W2	W3	P1	P2	P3	P4	T1	T2	T3	T4	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10		
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4		
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5		
5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4		
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5		
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4		
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5		
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4		
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5		
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4		
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5		
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4		
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4		
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4		

4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

Lampiran 3 Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	61.9	61.9	61.9
	Perempuan	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 30 tahun	4	6.3	6.3	6.3
	31 s/d 40 tahun	25	39.7	39.7	46.0
	41 s/d 50	28	44.4	44.4	90.5
	>51	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	31.7	31.7	31.7
	Diploma	11	17.5	17.5	49.2
	S1	26	41.3	41.3	90.5
	S2	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.100.000 s/d 3.000.000	4	6.3	6.3
	3.100.000 s/d 4.000.000	54	85.7	92.1
	4.100.000 s/d 5.000.000	5	7.9	100.0
	Total	63	100.0	

Kepatuhan pegawai pada jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.7	12.7	12.7
	S	52	82.5	82.5	95.2
	SS	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	19.0	19.0	19.0
	S	50	79.4	79.4	98.4
	SS	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tingkat gangguan dalam proses bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	11.1	11.1	11.1
	S	48	76.2	76.2	87.3
	SS	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kepatuhan pada peraturan/tata tertib yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17.5	17.5	17.5
	S	51	81.0	81.0	98.4
	SS	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	N	14	22.2	22.2	23.8
	S	44	69.8	69.8	93.7
	SS	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	25.4	25.4	25.4
	S	45	71.4	71.4	96.8
	SS	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tingkat absensi terhadap tugas yang dibebankan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.5	9.5	9.5
	S	47	74.6	74.6	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17.5	17.5	17.5
	S	48	76.2	76.2	93.7
	SS	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memelihara fasilitas/peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.7	12.7	12.7
	S	45	71.4	71.4	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memiliki Kejujuran yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9.5	9.5	9.5
	S	38	60.3	60.3	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.3	6.3	6.3
	S	47	74.6	74.6	81.0
	SS	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan sangat bermanfaat bagi organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.6	1.6	1.6
	S	35	55.6	55.6	57.1
	SS	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Adanya peningkatan pencapaian kerja dari sebelumnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.2	3.2	3.2
	S	44	69.8	69.8	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan saudara tepat sasaran (efektif)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	85.7	85.7	85.7
	SS	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tercapainya hasil pekerjaan yang diharapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12.7	12.7	12.7
	S	45	71.4	71.4	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan sesuai dengan perencanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.2	3.2	3.2
	S	31	49.2	49.2	52.4
	SS	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	60.3	60.3	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Efisiensi dalam menggunakan waktu dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	30.2	30.2	30.2
	SS	44	69.8	69.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.2	3.2	3.2
	S	39	61.9	61.9	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Penggunaan waktu yang efektif dalam menjalankan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.6	1.6	1.6
	S	40	63.5	63.5	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Hasil kerja yang anda hasilkan berkualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	65.1	65.1	65.1
	5	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	



Lampiran 4

Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	82.9524	20.078	.198	.790
W2	83.0476	19.788	.270	.787
W3	82.8571	19.737	.230	.789
P1	83.0317	19.451	.378	.781
P2	83.0635	21.512	-.162	.815
P3	83.0952	20.313	.097	.797
P4	82.8095	18.512	.511	.773
T1	82.9841	18.951	.432	.778
T2	82.8413	18.716	.425	.778
T3	82.6667	17.935	.529	.770
T4	82.7460	19.676	.244	.788
PR1	82.4603	18.446	.498	.773
PR2	82.6349	18.494	.522	.772
PR3	82.7302	20.265	.187	.790
PR4	82.8413	19.168	.324	.784
PR5	82.4286	17.862	.591	.766
PR6	82.4762	18.576	.509	.773
PR7	82.1746	19.211	.384	.781
PR8	82.5556	20.444	.053	.801
PR9	82.5397	18.381	.538	.771
PR10	82.5238	18.350	.584	.769

Lampiran 5
Uji KMO Barlets Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.585
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	438.329
	df	210
	Sig.	.000



Lampiran 6
Analisa Regresi

Regression

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
W1	63	3.00	5.00	3.9206	.41354
W2	63	3.00	5.00	3.8254	.42273
W3	63	3.00	5.00	4.0159	.49161
P1	63	3.00	5.00	3.8413	.40981
P2	63	2.00	5.00	3.8095	.56389
P3	63	3.00	5.00	3.7778	.49004
P4	63	3.00	5.00	4.0635	.50395
T1	63	3.00	5.00	3.8889	.47895
T2	63	3.00	5.00	4.0317	.53786
T3	63	3.00	5.00	4.2063	.59997
T4	63	3.00	5.00	4.1270	.49161
PR1	63	3.00	5.00	4.4127	.52777
PR2	63	3.00	5.00	4.2381	.49885
PR3	63	4.00	5.00	4.1429	.35274
PR4	63	3.00	5.00	4.0317	.53786
PR5	63	3.00	5.00	4.4444	.56162
PR6	63	4.00	5.00	4.3968	.49317
PR7	63	4.00	5.00	4.6984	.46263
PR8	63	3.00	5.00	4.3175	.53356
PR9	63	3.00	5.00	4.3333	.50800
PR10	63	4.00	5.00	4.3492	.48055
Valid N (listwise)	63				

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RT, RP, RW ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RPR

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.666 ^a	.444	.416	.20881	.444	15.701	3	59	.000	1.368

a. Predictors: (Constant), RT, RP, RW

b. Dependent Variable: RPR

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	2.054	3	.685	15.701	.000 ^a
	Residual	2.572	59	.044		
	Total	4.626	62			

a. Predictors: (Constant), RT, RP, RW

b. Dependent Variable: RPR

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.231	.530		2.323	.024					
RW	.129	.112	.123	1.154	.253	.368	.149	.112	.836	1.196
RP	.239	.109	.222	2.190	.033	.371	.274	.213	.921	1.086
RT	.412	.085	.516	4.857	.000	.614	.534	.472	.836	1.197

a. Dependent Variable: RPR

