

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KANTOR KECAMATAN KOTA BESI KABUPATEN
KOTAWARINGIN TIMUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

LIANO TRIJAYA

NIM. 500645458

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN KOTA BESI SUB DISTRICT KOTAWARINGIN TIMUR DISTRICT

(Liano Trijaya, S.IP)
liano.pr474@gmail.com
Universitas Terbuka

This research aims to know the factors that affect the work productivity of employees in the Kota Besi subdistrict, Kotawaringin Timur district. This study is expected to identify any issues that related to work productivity which can be developed in terms of increasing work productivity of employees to be more professional in performing their duties and responsibilities. The research used is quantitative research. Technique of collecting data was done by questionnaire and data collection model using Likert scale with number of samples is 42 people. Data analysis technique using multiple linear regression with analysis tool using SPSS application. From the results show that the most significant factors that affect work productivity of employees in the Kota Besi subdistrict is the supervision of work.

Keywords : Work productivity of employee, supervision of work



ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KOTA BESI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

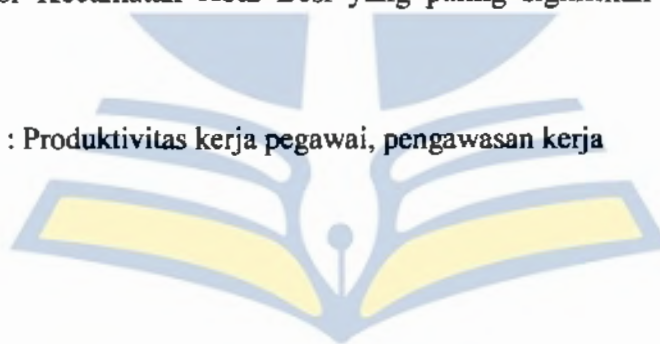
(Liano Trijaya, S.IP)

liano.pr474@gmail.com

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi setiap masalah yang berkenaan dengan produktivitas kerja yang dapat dikembangkan dalam hal peningkatan produktivitas kerja pegawai agar lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan model pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu analisis menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Besi yang paling signifikan adalah pengawasan kerja.

Kata Kunci : Produktivitas kerja pegawai, pengawasan kerja



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "**ANALISIS FAKTOR_FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECMATAN KOTA BESI KABUPATEN KOTAWARINGIN
TIMUR**" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip
maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat),maka
saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, 28 April 2017

Yang menyatakan,



(LIANO TRIJAYA, S.IP)
NIM. 500645458

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : LIANO TRIJAYA, S.IP
 NIM : 500645458
 Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul TAPM : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
 MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
 PADA KANTOR KECAMATAN KOTA BESI
 KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

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

Hari/Tanggal : Kamis / 8 Juni 2017
 Waktu : 07.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Darmanto, M.Ed.

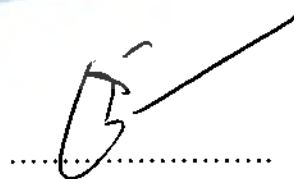
Tanda tangan



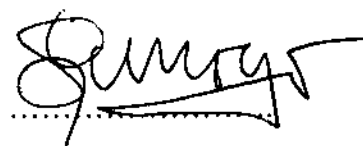
Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Endang Wirjatmi TL, M.Si



Pembimbing I
 Nama : Dr. Raden Biroum B, M.Si



Pembimbing II
 Nama : Dr. Ir. Suroyo, M.Sc



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KANTOR KECAMATAN KOTA BESI
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

Penyusun TAPM : LIANO TRIJAYA, S.IP
NIM : 500645458
Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
Hari/Tanggal : Selasa, 29 Agustus 2017

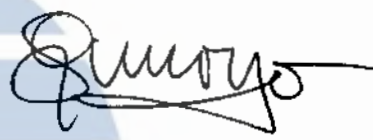
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Raden Biroum B, M.Si



Dr. Ir. Suroyo, M.Sc

Penguji Ahli



Prof. Dr. Endang Wirjatmi TL, M.Si

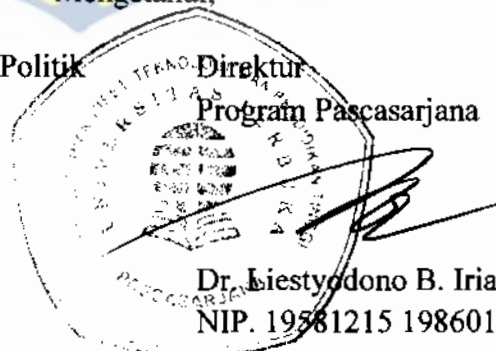
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Politik
Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KOTA BESI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR".

Dalam Penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mendapatka bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Istri, Almira, orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang selalu mendukung dalam proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Raden Biroum B. M.Si selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan masukan, ide, saran dan kritiknya.
3. Dr. Ir. Suroyo, M.Sc selaku dosen pembimbing I, yang juga banyak membantu penulis dalam memberikan masukan, ide, saran dan kritiknya.
4. Camat Kota Besi beserta jajarannya yang membantu proses penyelesaian tasis saya, rekan-rekan di MAP yang solid dan saling mmeberikan dorongan.
5. Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya, terutama mbak Stefani yang terus bersemangat dalam mengejar deadline kami agar kami bisa menyelesaikan semua ini dengan baik dan lancer.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Tesis ini, oleh karena itu masukan dan saran sangat penulis harapkan dalam rangka penyempurnaan penulisan Tesis ini.

Akhir kata semoga Tesis ini dapat berguna dan dapat menambah wawasan penulis serta berguna bagi almamater Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Palangka Raya, 25 Juli 2017

Penulis,

LIANO TRIJAYA, S.IP

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588**

BIODATA

Nama : LIANO TRIJAYA, S.IP
NIM : 500645458
Tempat dan Tanggal Lahir : Sampit, 26 Juni 1988
Registrasi Pertama : 2016.1
Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SDN 9 Sampit pada tahun 2000
2. SMPN 1 Sampit pada tahun 2003
3. SMAN 1 Sampit pada tahun 2006
4. S1 di IPDN pada tahun 2012
Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 2012 s/d 2013 sebagai Pelaksana di Bagian
Humas dan Protokol Sekretariat Daerah
kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Tahun 2013 s/d 2016 sebagai Kepala Sub Bagian
Keuangan di Kecamatan Kota Besi Kabupaten
Kotawaringin Timur.
2. Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di
Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin
Timur.
Alamat Tetap : Jln. Gunung Bromo 1 No.34, Sampit
No. Telp. / HP. : 085249709904

Palangka Raya, 28 April 2017



(LIANO TRIJAYA, S.IP)
NIM. 500645458

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat hidup	vii
Daftar isi	viii
Daftar Bagan	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
1. Kegunaan Teoritis	11
2. Kegunaan Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja	12
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
1. Kepemimpinan	14
2. Kompensasi	17
3. Pelatihan dan Pendidikan	18
4. Lingkungan Kerja	24
5. Pengawasan Kerja	26
6. Motivasi	28
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Kerangka Pemikiran	31
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	33
B. Variabel penelitian dan Definisi Operasional Variabel	34
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	40
D. Data dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	42
G. Uji Validitas dan Realibilitas	43
H. Uji Prasyarat Analisis	48

1.	Uji Normalitas	48
2.	Uji Multikolinieritas	50
3.	Uji Heteroskedastisitas	50
I.	Teknik Analisis Data	51
1.	Statistik Deskriptif	51
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	55
J.	Uji Hipotesis	56
1.	Uji Secara Parsial (Uji t)	56
2.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	58
3.	Koefisien Determinasi	59
K.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum lokasi Penelitian	60
1.	Keadaan Geografi dan Iklim	60
2.	Keadaan Demografi	63
3.	Pemerintahan	66
B.	Hasil Penelitian	70
C.	Uji Prasyarat Analisis	152
1.	Uji Normalitas	152
2.	Uji Multikolinieritas	152
3.	Uji Heteroskedastisitas	153
D.	Analisis Data	154
1.	Statistik Deskriptif	153
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	166
E.	Uji Hipotesis	167
1.	Uji Secara Parsial (Uji t)	167
2.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	170
3.	Koefisien Determinasi	171
F.	Pembahasan	172
G.	Keterbatasan Penelitian	180
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	181
B.	Saran	182
	DAFTAR PUSTAKA	184

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan di daerah dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dengan tujuan untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat (*public service*). Saat ini pembentukan sistem pemerintahan daerah otonom bagi manajemen pemerintahan salah satunya diatur melalui Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Penerapan peraturan tersebut dapat dilihat dari Akuntabilitas dan Transparansi disegala bidang baik keuangan, akuntansi maupun capaian kinerja pelaksanaan pemerintahan. Hal ini sebagai wujud dari bentuk kinerja dari aparatur sipil negara sebagai unsur pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh pemerintah apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemerintah. Dalam kegiatannya pemerintah harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu untuk mencapai tujuan dari pemerintah.

Pemerintah tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja aparatur sipil negara sangat rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja aparatur sipil negara. Dalam mencapai target produktivitas, sumber daya manusia

memegang peran yang sangat penting. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia adalah kunci penggerak yang menentukan perkembangan dan pencapaian tujuan sebuah instansi mereka adalah aset bernilai yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan. Dalam mendukung pembangunan nasional secara integral sangat tergantung pada keberhasilan pembangunan ditingkat daerah. Sedangkan terlaksananya pembangunan ditingkat daerah sangat dipengaruhi oleh peranan manusia yang menjadi pelaksana pembangunan. dengan kata lain suksesnya pembangunan dipengaruhi oleh pegawai yang handal yaitu bermental baik, berwibawa, penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta sadar akan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sumberdaya manusia merupakan aset yang paling utama dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumberdaya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *out put* yang diperoleh, apabila penangannya kurang baik maka akan mendapat *out put* yang kurang memuaskan, sebaliknya apabila penangannya dilakukan secara baik atau professional maka akan mendapat *out put* yang memenuhi kebutuhan sesuai yang diharapkan.

Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Untuk itu agar

produktivitas kerja pegawai dapat selalu dijaga, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Faktor kepemimpinan pegawai sangat penting karena pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil negara dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi atasan. Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar pegawai mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal. Faktor motivasi pegawai dapat menggerakkan pegawai sesuai dengan keinginan. Faktor lingkungan agar para pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa dilindungi dan pengawasan kerja agar pegawai bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam mencapai tujuan Pemerintah melalui produktivitas kerja pegawai yang tinggi diperlukan pemimpin yang dapat memacu semangat kerja pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para pegawai merasa dihargai merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga akhirnya merasakan kepuasan batin.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peran manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Salah satu cara mencapai tujuan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai, oleh sebab itu Pemerintah

dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil kebijakan, karena para pegawai yang berada di pemerintahan merupakan aparatur sipil negara yang penuh dinamis. Manusia tidak pernah merasa puas, salah satu keinginannya telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang apa saja, baik itu di sektor swasta maupun sektor publik atau pemerintahan. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah yaitu permasalahan produktivitas pegawai Kecamatan kota Besi.

Pemerintah telah menyadari bahwa kebutuhan pelayanan publik semakin tinggi. Demikian halnya dengan Kecamatan Kota Besi, Kecamatan merupakan salah satu ujung tombak pemerintah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat luas. Disinilah peran Kecamatan dituntut untuk bisa mengoptimalkan produktivitas kerjanya agar dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat itu sendiri. Untuk itu selain pembangunan fisik, pemerintah juga memperhatikan pembangunan non fisik, berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya Aparatur Sipil Negara. Aparatur sipil negara adalah *human investment* penting yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi pemerintahan, karena sebaik apapun sarana yang dimiliki, apabila tidak diimbangi dengan pegawai yang produktif, maka pekerjaan tidak akan maksimal. Peningkatan

produktivitas pegawai dalam lingkup kerjanya tidak semudah yang dibayangkan. Faktor-faktor internal seperti kompleksitas sifat dan keinginan pegawai menjadi masalah utama. Karena itu, produktivitas kerja pegawai tergantung sejauh mana sistem yang dijalankan sekarang sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai.

Semakin tingginya tuntutan kerja dari Pemerintah kabupaten Kotawaringin Timur terhadap Kecamatan Kota Besi, hal ini mendorong Kecamatan Kota Besi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebaik-baik mungkin demi kepuasan masyarakat, sehingga mendorong kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Pemerintah. Semakin baik Kecamatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, yang merupakan dasar dari pemerintahan. Lebih-lebih untuk menyongsong masa depan yang lebih baik, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen Kecamatan Kota Besi, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun Kecamatan Kota Besi didukung anggaran yang tinggi

serta sarana dan prasarana yang memadai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan dan fungsi Kecamatan Kota Besi tidak akan mungkin tercapai.

Kecamatan Kota Besi sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan, juga memperoleh pelimpahan kewenangan dari Kepala Daerah yaitu Bupati Kotawaringin Timur untuk melaksanakan suatu tugas. Beberapa pelimpahan kewenangan dari Bupati Kotawaringin Timur yang diserahkan kepada Kecamatan Kota Besi adalah pelaksanaan Pelayanan Terpadu kecamatan (Paten), Evaluasi dan Verifikasi Alokasi Dana Desa dan Dana Desa, dan pelaksanaan perekaman E-KTP di kecamatan. Semua tugas tersebut bergerak di bidang administrasi dan pelayanan, oleh karena itu aparatur sipil negara harus mampu memberikan hasil kerja yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban serta dapat memberikan fasilitas pelayanan yang baik pada masyarakat. Dengan adanya output tersebut maka akan terciptalah produktivitas bagi suatu perusahaan atau Kecamatan. Pengukuran produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi Kecamatan Kota Besi untuk memperbaiki

manajemen pegawainya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Dari dokumen yang berhubungan dengan produktivitas pegawai Kecamatan Kota Besi, seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), hampir seluruh pegawai memiliki nilai minimal baik, padahal dari pengamatan penulis selama berada di Kecamatan Kota Besi, banyak pegawai yang melakukan aktivitas yang tidak produktif seperti datang tidak tepat waktu, bermain game saat bekerja, kumpul-kumpul di jam kerja membahas suatu hal yang tidak penting, browsing sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, keluar atau pulang kantor sebelum jam kerja berakhir dan lain-lain. Selain itu rendahnya produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kota Besi juga dapat dilihat pada lamanya pelayanan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) kepada masyarakat, dalam menerbitkan sebuah IMB memerlukan waktu yang cukup lama yaitu antara 3 sampai 7 hari, padahal apabila diikuti sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) paling lama selesai dalam 3 hari.

Hal ini jelas herbanding terbalik dengan sasaran kerja pegawai yang bernilai minimal baik. Rendahnya produktivitas kerja pegawai juga terdapat pada berita Kompasiana pada tanggal 08 Juli 2012 yang menyatakan bahwa PNS pemda banyak memiliki kinerja yang rendah. Seharusnya jam kerja dipergunakan dengan sebaik-baiknya untuk bekerja namun malah digunakan untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Dalam jam kerja PNS banyak berkeliaran di pasar, mall atau ditempat lainnya. Pulang tidak tepat waktu, Jadwal yang seharusnya pulang jam 4 sore tidak

dipatutahi, mereka pulang siang sekitar jam 1 dan banyak yang tidak kembali lagi ke kantor.

Dalam kondisi nyata di Kantor Kecamatan Kota Besi, banyak pegawai yang merasa kurang puas dengan pendapatan yang mereka peroleh. Tuntutan pekerjaan dari pimpinan tidak dibarengi dengan kepedulian akan kualitas hidup mereka, dan tidak adilnya penghargaan yang diberikan antara pegawai yang rajin dan yang tidak, akan berakibat berkurangnya motivasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pada saat melaksanakan tugas-tugasnya, pegawai tampak kurang memiliki dorongan, terutama dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk bekerja dan memberikan hasil terbaik terhadap kinerja organisasinya. Rendahnya disiplin pegawai belum sepenuhnya diimbangi dengan penjatuhan sanksi yang setimpal. Lemahnya penjatuhan hukuman tersebut akan mempengaruhi motivasi pegawai lainnya. Hingga kini, banyak pegawai tidak memiliki inovasi dan terkesan hanya melaksanakan pekerjaan rutin saja.

Fenomena-fenomena pada Kantor Kecamatan Kota Besi tersebut, cepat atau lambat akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pegawai. Kenyataan yang lebih luas menunjukkan, baik langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kantor, penempatan perabot-perabot kantor, penerangan, ventilasi belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen tata ruang, sehingga kondisi tersebut belum menjamin kenyamanan para pegawai maupun masyarakat

yang membutuhkan pelayanan. Kondisi lingkungan kerja tampaknya belum menciptakan suasana yang mendorong kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerjasama dan komunikasi yang efektif, sehingga terjadi ketidakharmonisan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas.

Faktor- faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi mempunyai peranan yang penting karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kecamatan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka judul penelitian ini adalah "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KOTA BESI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Faktor mana yang paling dominan antara tingkat faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh tingkat faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara tingkat faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

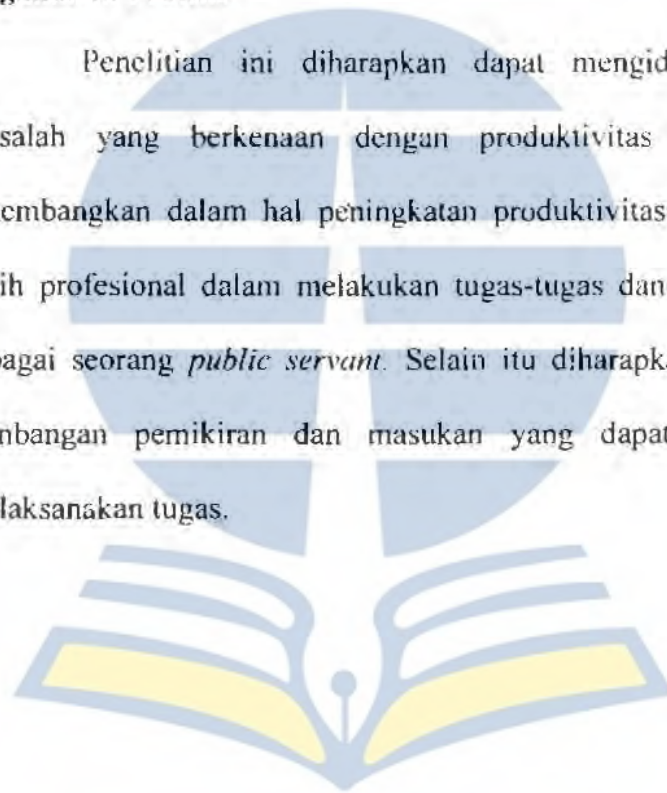
D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara pribadi dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya aparatur di dalam melaksanakan tugas-tugas aparatur pemerintahan

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi setiap masalah yang berkenaan dengan produktivitas kerja yang dapat dikembangkan dalam hal peningkatan produktivitas kerja pegawai agar lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang *public servant*. Selain itu diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Menurut Suprihanto (1992:7), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Menurut Simanjuntak (1985:30) Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini.

Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Rivanto, 1986:22)

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja “produktivitas adalah ukuran efesiansi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output; input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja,

sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Muchdarsyah, 2000:8)

Pengukuran produktivitas menurut Sinungan (1997:23), dalam arti perbandingan dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain :

- a. 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.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam bekerja disbanding dengan masukan yang digunakan. Pegawai dapat dikatakan produktif apabila dia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dengan waktu yang tepat. Makin baik pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu yang singkat, maka produktivitas pegawai itu dinilai semakin tinggi.

Menurut Umar (2004) dalam Salinding (2011:35) menyebutkan ada dua dimensi pada produktivitas, yaitu :

- a. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input(masukan)dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan sumber daya manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

1. Kepemimpinan

Teori sifat berasumsi bahwa orang mewarisi sifat dan ciri-ciri tertentu yang membuat mereka lebih cocok untuk menjadi pemimpin. Teori sifat mengidentifikasi kepribadian tertentu atau karakteristik perilaku yang sama pada umumnya pemimpin. Sebagai contoh, ciri-ciri

seperti ekstrasversi, kepercayaan diri dan keberanian, semuanya adalah sifat potensial yang bisa dikaitkan dengan pemimpin besar. Jika ciri-ciri khusus adalah fitur kunci dari kepemimpinan, maka bagaimana menjelaskan orang-orang yang memiliki kualitas-kualitas tetapi bukan pemimpin? Pertanyaan ini adalah salah satu kesulitan dalam menggunakan teori sifat untuk menjelaskan kepemimpinan. Ada banyak orang yang memiliki ciri-ciri kepribadian yang terkait dengan kepemimpinan namun tidak pernah mencari posisi kepemimpinan. Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu

Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Siagian (1994:75-76) adalah:

- a. pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan;
- b. sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;

- e. kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif

Teori Situasional mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih tepat untuk jenis tertentu dalam pengambilan keputusan tertentu. Misalnya, seorang pemimpin berada dalam kelompok yang anggotanya berpengetahuan dan berpengalaman, gaya otoriter mungkin paling tepat. Dalam kasus lain di mana anggota kelompok adalah ahli yang terampil, gaya demokratis akan lebih efektif. Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Siagian (1994:129) adalah

- a. Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas;
- b. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan;
- c. Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan;
- d. Norma yang dianut kelompok;
- e. Rentang kendali;
- f. Ancaman dari luar organisasi;
- g. Tingkat stress;
- h. Iklim yang terdapat dalam organisasi.

Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan "membaca" situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Penyesuaian gaya kepemimpinan dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu.

2. Kompensasi

Komponen – komponen Kompensasi Menurut Rivai (2004:360) ada empat komponen-komponen kompensasi, yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. **Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)**

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3. **Pelatihan dan Pendidikan**

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan mudah tercapai.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pendidikan pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 yaitu on the job training dan off the job training. On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Hal ini disebabkan karena metode on the job training lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat, sedangkan metode off the job training lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

1) On The Job Training

Metode ini dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan latihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja di mana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan. Pegawai secara internal dilatih dan dibimbing oleh pegawai lain yang berkemampuan

tinggi dan mempunyai kewenangan melatih. On the job training dibagi menjadi 6 macam yaitu:

a. Job instruction training

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.

b. Apprenticeship

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

c. Internship dan assistantships

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenticeship hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah cooperative education project, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja di suatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.

d. Job rotation dan transfer

Yaitu proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknik. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu:

- 1) Peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
- 2) Banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru.

Pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktik dalam pekerjaan.

e. Junior boards dan committee assignment

Alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

f. Coaching dan counseling

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

2. Off The Job Training.

Off the job training. dilakukan di luar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan di dalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia. Off the job training dibagi menjadi 13 macam yaitu:

a) Vestibule training

Pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

b) Lecture

Pelatihan dimana menyampaikan herbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.

c) Independent self-study

Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

d) Visual presentations

Pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.

e) Conferences dan discussion

Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.

f) Teleconferencing

Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.

g) Case studies

Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.

h) Role playing

Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.

i) Simulation

Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.

j) Programmed instruction

Programmed instruction merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.

k) Computer-based training

Program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.

l) Laboratory training

Pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

m) Programmed group exercise

Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

4. **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Gouzali (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah : "Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan."

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

5. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya pengawasan kerja ini adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan

kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu.

Pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa maslow

Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasaa tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

- a) Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- b) Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c) Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- d) Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan. (Soewarno, 1996:143)

Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam setiap pekerjaan dan meningkatkan produktivitas, setiap atasan harus bisa akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, yaitu suatu suasana yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

6. Motivasi

Teori motivasi lain yang terkenal adalah teori motivasi Abraham H. Maslow dalam siagian (2009 : 287). Abraham H Maslow adalah salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, teori motivasi yang dikemukakan yaitu

Teori Kebutuhan

- a) Kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
- b) hierarki kebutuhan manusia atau kebutuhan fisiologis (*basic need*), rasa aman dan nyaman (*safety and security*), rasa memiliki (*belongingness*), harga diri (*esteem*), dan aktualisasi diri (*actualization*).

C. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tesis ini. Adapun ringkasan basil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

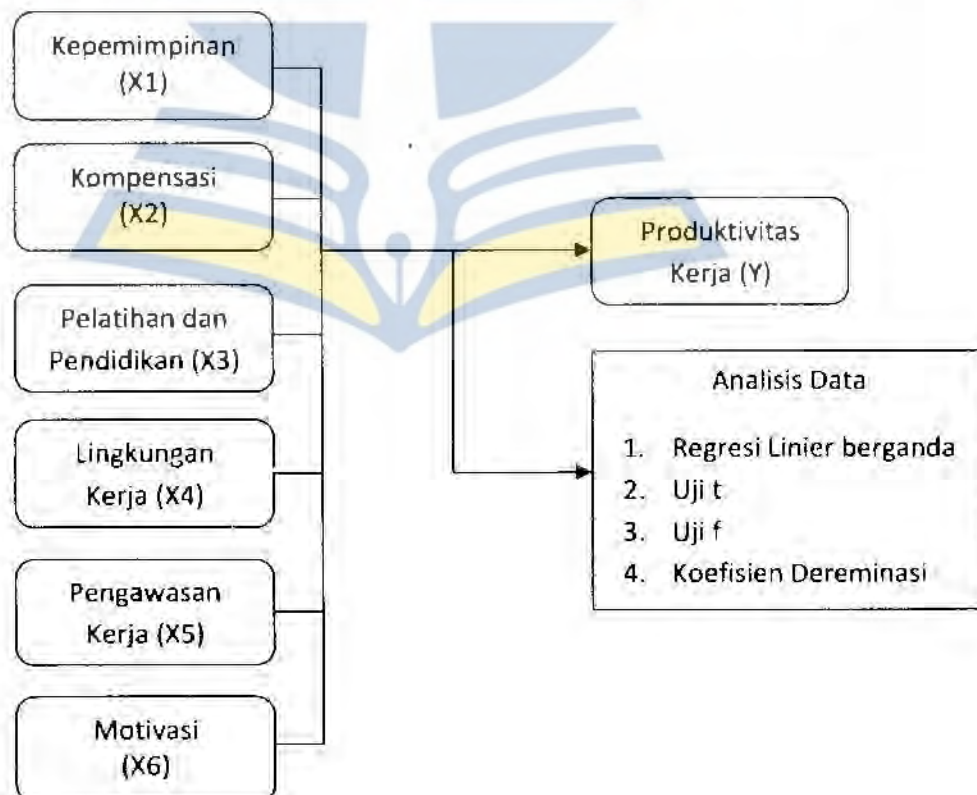
No	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Pajar, 2012, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta	Independen : Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	1. Secara parsial tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta 2. Variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
2	Yori Akmal, 2006, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk sanjai di Kota Bukit	Independen : Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga, Alokasi Waktu Kerja, Tingkat Upah,	Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industry kerupuk Sanjai ternyata yang berpengaruh hanya empat variabel bebas, yaitu : jenis

	Tinggi	Dummy status Pekerjaan Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja	kelamin, alokasi waktu kerja, upah kerja yang diterima dari industry kecil kerupuk Sinjai dan dummy status pekerjaan.
3	Nur'aini, 2012, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru	Independen : kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan. lingkungan kerja. Dependen : pengawasan kerja Produktivitas	Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.
4	Setiadi, 2009, Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. SEMARANG MAKMUR	Independen : upah dan jaminan social Dependen : produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negative dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja 2. Jaminan social dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negative dan angka probabilitas ($p=0,267$) 3. Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas diluar upah dan

5	Edhi Prasetyo dan M Wahyudin. 2007. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace di Surakarta	Independen : Kepuasan dan Motivasi Kerja Dependen : Produktivitas Tenaga kerja	jaminan social Dua variabel independen yang dipilih berdasarkan uji t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya daripada variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
---	---	---	---

D. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

- A. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu tingkat Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Pendidikan dan Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X4), Pengawasan (X5), dan Motivasi (X6).
- B. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu produktivitas kerja (Y).

E. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya (Djarwanto, 1996). Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi penguji hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Diduga bahwa tingkat kepemimpinan, Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis atau metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis atau metode kuantitatif. Menurut Azwar (2004:05) dalam bukunya Metode Penelitian mengatakan:

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Menurut Nawawi (2005 : 64) penelitian deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual.
2. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat.

Dari pendapat di atas bisa diartikan bahwa penelitian deskriptif hanya memaparkan keadaan subjek penelitian yang didasarkan atas data

dan fakta yang ada tanpa terkait keharusan membuat hipotesa yang biasanya dinyatakan dalam bentuk hubungan antara variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan pendekatan induktif adalah suatu cara yang digunakan untuk meneliti suatu hal yang berangkat dari permasalahan-permasalahan yang bersifat empirik untuk pemecahan masalah yang bersifat general atau menyeluruh. Nazir (2009 : 12) mengemukakan bahwa "Penalaran induksi adalah cara berpikir untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum dari kasus-kasus yang bersifat individual".

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Status dan definisi operasional variabel

a. Variabel Independen

- 1) Kepemimpinan (X_1) adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuannya yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2000:224).
- 2) Kompensasi (X_2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000:118).

- 3) Pelatihan dan Pendidikan (X_3) adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. (Kaswan, 2011:4).
- 4) Lingkungan Kerja (X_4) adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2001:142).
- 5) Pengawasan kerja (X_5) adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana (Manulang, 2000:172).
- 6) Motivasi (X_6) adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa padakadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

b. Variabel Dependen

Produktivitas kerja (Y) adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Riyanto, 1986:22)

Dari uraian diatas , maka penulis menggunakan kerangka operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kerangka Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kepemimpinan (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan; 	1. wawasan kepemimpinan 2. Visi dan misi yang jelas 3. Objektif 4. Adaptasi dan fleksibilitas
		sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif	3. Kedisiplinan 4. Teladan bawahan 5. Sikap kepemimpinan
		kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang	1. Kemampuan berkomunikasi 2. Kemampuan mendidik

		penting. keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif	
2	Kompensasi (X ₂)	Gaji	1. Gaji pokok 2. Tunjangan Jabatan
		Upah	1. Uang Dinas 2. Honor kegiatan
		Insentif	1. Tambahan penghasilan pegawai (tunjangan Daerah) 2. Tunjangan Keluarga
		Kompensasi tidak langsung	1. Fasilitas kantor 2. Jaminan Kesehatan 3. Jaminan pensiun
3	Pelatihan dan Pendidikan (X ₃)	On the job training	1. Simulasi kerja 2. Study banding 3. Pengalaman kerja
		Off the job training	1. Independent self- study 2. Pendidikan formal 3. Pelatihan teknis
4	Lingkunga Kerja (X ₄)	Lingkungan kerja fisik	1. Kebersihan 2. Sirkulasi udara

			<ol style="list-style-type: none"> 3. Aroma ruangan 4. Penerangan 5. Keamanan dan keselamatan 6. Kebisingan
		Lingkungan kerja nonfisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan pegawai atasan dan bawahan 2. Hubungan sesama pegawai
5	Pengawasan kerja (X ₅)	Pengawasan langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeriksaan administratif 2. Pemeriksaan fisik di lapangan
		Pengawasan tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeriksaan terhadap laporan pekerjaan 2. Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari pengawas lain 3. Surat pengaduan
6	Motivasi (X ₆)	Kebutuhan fisiologis (Basic need)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan hidup. 2. Jaminan pengobatan dan kesehatan 3. Ingin berkembang
		Rasa aman dan nyaman (Safety and security)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hak sebagai seorang manusia 2. Perasaan takut dipecat dari pekerjaan

			3. Jaminan dan keamanan kerja
		Rasa memiliki (belongings)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pimpinan yang baik 2. Adanya perlakuan yang tidak dibeda-bedakan 3. Hubungan yang harmonis
		Harga diri (esteem)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenaikan pangkat dan golongan 2. Pemberian bonus yang sesuai 3. Pemberian gaji yang pantas
		Aktualisasi diri (actualization)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dan kreativitas di depan publik 2. Mendapatkan penghargaan dan pengakuan 3. Meningkatkan kompetensi diri
7	Produktivitas kerja (Y)	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pencapaian hasil kerja 4. Pencapaian target 5. Tingkat kehadiran
		Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian menggunakan

			fasilitas
			2. Kemampuan
			kerja secara
			efektif

Sumber : Siagian (1994:75-76), Rivai (2004:360), Cherington (1995:358), Sedarmayanti (2001:46), Siagian (2011:112), Maslow (1943 : 376) dan Umar (2004) dalam Salinding (2011:35)

C. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kecamatan Kota Besi yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel dan Tehnik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998:120). Berdasarkan ketentuan tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena populasi berjumlah dibawah 100, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 42 orang dijadikan sampel.

Mengenai jumlah responden yang akan penulis jadikan sampel penelitian, dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Jenis Sampel Penelitian	Jumlah (orang)
(1)	(2)	(3)
1.	Camat	1
2.	Sekretaris camat	1
3.	Kepala Seksi	5
4.	Kepala Sub Bagian	2
5.	Lurah	2
6.	Staf	16
7.	Sekretaris Lurah	2
8.	Sekretaris Desa	7
9.	Kepala Urusan	6
	Jumlah	42

Sumber : Data Pegawai Kecamatan Kota Besi

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yang diambil meliputi data mengenai kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi dan produktivitas pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari Kecamatan Kota Besi dalam bentuk dokumen-dokumen

yang ada hubungannya dengan penelitian ini. data sekunder yang digunakan penulis adalah Kota Besi dalam angka 2015, daftar hadir pegawai, daftar SKP pegawai, laporan pertanggungjawaban, Renstra 2016-2021, Renja 2016, Renja 2017 dan LKIP 2016.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Kuisisioner

Melalui kuisisioner dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan diajukan kepada responden.

3. Dokumentasi

Adalah melihat catatan mengenai data-data yang ada hubungannya dengan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuisisioner. Kuisisioner disusun dalam pertanyaan tertutup, yaitu kuisisioner yang terdiri atas pertanyaan dengan sejumlah jawaban sehingga responden tinggal memilih sesuai pendiriannya.

Kuisisioner menggunakan skala likert, pengukuran skala likert dimaksudkan untuk dapat mengukur sikap responden mengenai indikator-indikator dari variabel penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

I. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *pearson product moment*

Adapun kriteria pengamhilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas atau lehih besar dari r_{tabel} berarti pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan atau indikator tersebut tidak valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil pengujian indikator dapat dilihat pada tabel 3.3. dibawah ini.

Tabel 3.3
Item-Total Statistics

	Scale				
	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1	160.7500	2008.092	.797		.990
X1-2	160.4000	2015.832	.862		.990
X1-3	160.2500	2009.461	.802		.990
X1-4	160.3000	2003.274	.811		.990

X1-5	160.7000	2011.853	.725	.990
X1-6	160.3500	2011.187	.787	.990
X1-7	160.3000	2015.063	.723	.990
X1-8	160.1000	1999.358	.823	.990
X1-9	160.4000	2015.621	.809	.990
X2-1	160.4500	2011.208	.799	.990
X2-2	160.0000	2026.421	.809	.990
X2-3	160.5000	2014.789	.790	.990
X2-4	160.4000	2003.305	.783	.990
X2-5	160.5500	2007.830	.816	.990
X2-6	160.3500	1993.503	.798	.990
X2-7	160.6500	1999.713	.815	.990
X2-8	160.4500	2055.313	.775	.990
X2-9	160.7500	2024.408	.795	.990
X3-1	160.3500	1997.713	.892	.990
X3-2	160.0500	2016.682	.832	.990
X3-3	160.2500	2004.303	.818	.990
X3-4	160.9500	2011.945	.813	.990
X3-5	160.2500	2009.987	.796	.990
X3-6	159.9500	2009.208	.801	.990
X4-1	160.2500	2003.987	.786	.990
X4-2	160.4500	2025.418	.776	.990
X4-3	160.2500	2033.987	.761	.990
X4-4	160.2500	2020.408	.764	.990
X4-5	160.5500	2007.945	.776	.990
X4-6	160.7000	1997.063	.806	.990
X4-7	160.4500	2019.208	.800	.990
X4-8	160.3500	2007.397	.789	.990
X5-1	160.4000	2006.253	.788	.990
X5-2	160.5000	2009.526	.768	.990
X5-3	160.2500	2005.355	.807	.990
X5-4	160.5500	2013.524	.795	.990
X5-5	160.3000	1994.116	.835	.990
X6-1	160.1500	2021.292	.813	.990
X6-2	160.5000	2001.737	.813	.990
X6-3	160.0500	2013.418	.820	.990
X6-4	160.5500	2012.576	.806	.990
X6-5	160.2500	1997.882	.813	.990
X6-6	160.6000	2004.253	.808	.990

X6-7	160.4000	2003.095	.785	.990
X6-8	160.5500	2018.892	.778	.990
X6-9	160.2500	2011.987	.714	.990
X6-10	160.6000	2018.042	.780	.990
X6-11	160.5000	1999.526	.835	.990
X6-12	160.0500	2016.682	.832	.990
X6-13	160.1500	2001.608	.851	.990
X6-14	161.1500	2016.661	.874	.990
X6-15	160.3500	2015.503	.781	.990
Y-1	159.8500	2023.082	.820	.990
Y-2	160.0500	1995.839	.814	.990
Y-3	160.4500	2012.050	.790	.990
Y-4	160.4500	2038.682	.814	.990
Y-5	160.4000	2017.832	.738	.990

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

- Menentukan nilai r tabel

Nilai r tabel yaitu dengan melihat $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$ dan standar deviasi atau tingkat kemaknaan 5% atau 0,05 jadi didapat angka 0,4438.

- Menentukan nilai r hasil perhitungan

Nilai r hasil perhitungan dapat dilihat pada kolom "*corrected item-total correlation*"

- Menentukan keputusan

Masing-masing pertanyaan dibandingkan dengan nilai r hasil dengan nilai r tabel dengan ketentuan bila $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Tabel 3.4

	r hitung	perbandingan	r tabel	Hasil
X1-1	0.797	>	0.4438	Valid
X1-2	0.862	>	0.4438	Valid
X1-3	0.802	>	0.4438	Valid
X1-4	0.811	>	0.4438	Valid
X1-5	0.725	>	0.4438	Valid
X1-6	0.787	>	0.4438	Valid
X1-7	0.723	>	0.4438	Valid
X1-8	0.823	>	0.4438	Valid
X1-9	0.809	>	0.4438	Valid
X2-1	0.799	>	0.4438	Valid
X2-2	0.809	>	0.4438	Valid
X2-3	0.790	>	0.4438	Valid
X2-4	0.783	>	0.4438	Valid
X2-5	0.816	>	0.4438	Valid
X2-6	0.798	>	0.4438	Valid
X2-7	0.815	>	0.4438	Valid
X2-8	0.775	>	0.4438	Valid
X2-9	0.795	>	0.4438	Valid
X3-1	0.892	>	0.4438	Valid
X3-2	0.832	>	0.4438	Valid
X3-3	0.818	>	0.4438	Valid
X3-4	0.813	>	0.4438	Valid
X3-5	0.796	>	0.4438	Valid
X3-6	0.801	>	0.4438	Valid
X4-1	0.786	>	0.4438	Valid
X4-2	0.776	>	0.4438	Valid
X4-3	0.761	>	0.4438	Valid
X4-4	0.764	>	0.4438	Valid
X4-5	0.776	>	0.4438	Valid
X4-6	0.806	>	0.4438	Valid
X4-7	0.800	>	0.4438	Valid
X4-8	0.789	>	0.4438	Valid
X5-1	0.788	>	0.4438	Valid
X5-2	0.768	>	0.4438	Valid
X5-3	0.807	>	0.4438	Valid
X5-4	0.795	>	0.4438	Valid
X5-5	0.835	>	0.4438	Valid
X6-1	0.813	>	0.4438	Valid
X6-2	0.813	>	0.4438	Valid
X6-3	0.820	>	0.4438	Valid
X6-4	0.806	>	0.4438	Valid

X6-5	0.813	>	0.4438	Valid
X6-6	0.808	>	0.4438	Valid
X6-7	0.785	>	0.4438	Valid
X6-8	0.778	>	0.4438	Valid
X6-9	0.714	>	0.4438	Valid
X6-10	0.780	>	0.4438	Valid
X6-11	0.835	>	0.4438	Valid
X6-12	0.832	>	0.4438	Valid
X6-13	0.851	>	0.4438	Valid
X6-14	0.874	>	0.4438	Valid
X6-15	0.781	>	0.4438	Valid
Y-1	0.826	>	0.4438	Valid
Y-2	0.814	>	0.4438	Valid
Y-3	0.790	>	0.4438	Valid
Y-4	0.814	>	0.4438	Valid
Y-5	0.738	>	0.4438	Valid

Sumber : hasil Pengolahan Data

Jika dilihat dari tabel uji validitas di atas, ternyata hasil dari semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dari 57 indikator pernyataan yang diuji coba terhadap 20 responden yang bukan sampel penelitian, semuanya dinyatakan valid. Dengan demikian maka kuisisioner ini layak digunakan untuk penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Untuk mengetahui reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari spearman brown.

Setelah didapatkan nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel, lalu nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r_{kritis} yang diambil besarnya 0.7. Dikatakan suatu variabel reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0.7 .

- Jika r_{Alpha} positif, serta $r > 0.7$ maka variabel tersebut reliabel.
- Jika r_{Alpha} tidak positif, serta $r < 0.7$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha
Based on
Standardized

Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.990	990	57

Sumber : Pengolahan SPSS

Dari hasil uji di atas r_{alpha} adalah 0,990, maka r_{alpha} (0,990) $> 0,7$ maka seluruh pertanyaan di atas adalah reliabel.

H. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2011), ada dua cara untuk mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

1. Analisis grafik

Deteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau distribusi data. Menurut Ghozali (2011) normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis statistic

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non parametric *Kolmogorov Smirnov* (K-S). pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari :

- a. Nilai sig. atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b. Nilai sig. atau signifikansi atau probabilitas > 0.05 , maka distribusi data adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinieritas, untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Influence Factor (VIF)*. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dengan nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 sedangkan tidak ada multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2011) :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

1. Statistik deskriptif

Menurut Nazir (2009 : 346) "Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian". Selanjutnya Nazir (2009 : 358) menyatakan bahwa "Analisa data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, manipulasi, serta meningkatkan data sehingga mudah untuk dibaca".

Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif dengan pendekatan induktif, untuk mempermudah dalam menganalisis, langkah-langkah dalam menganalisis data dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pengecekan data-data yang masuk, mengenai kelengkapan dan keterkaitan data dengan fokus penelitian.
2. Klasifikasi, yaitu pengelompokkan data sesuai dengan keperluan untuk mempermudah dalam menganalisis.
3. *Tabulating*, yaitu kegiatan menyusun data dalam tabel sehingga dapat dihitung atau diketahui frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang diberikan kepada responden.
4. *Interpretasi*, yaitu tahapan mencari makna atas data yang ada di dalam tabel.

Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik skor dan persentase. Dan selanjutnya dicari total skor dan persentase dari hasil akhir penghitungan tersebut. kemudian menarik interpretasi dari angka yang diperoleh, sehingga data tersebut dapat dipahami dan menjadi kesimpulan.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Penentuan kualitas jawaban

Instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuisisioner dan pedoman wawancara. Pedoman wawancara disusun secara tidak terstruktur, sedangkan kuisisioner disusun dalam pertanyaan tertutup berdasarkan skala likert dengan lima (5) kategori jawaban sebagai berikut;

Tabel 3.6
Kategori Jawaban Responden

No	Kategori jawaban	Bobot nilai
(1)	(2)	(3)
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – ragu (R)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Pengukuran skala likert dimaksudkan untuk dapat mengukur sikap responden mengenai indikator-indikator penelitian. Jawaban positif tercermin dalam pernyataan setuju, dan sangat setuju, jawaban negatif tercermin dalam pernyataan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, sedangkan jawaban netral yaitu tercermin dalam pernyataan ragu-ragu.

Setelah berbagai data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Sebelum melakukan analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dilakukan analisis masing-masing variabel penelitian.

2. Penentuan kriteria jawaban

Teknik pemberian skor disusun dengan alternatif jawaban dalam kuesioner, yaitu sebanyak 5 (lima) buah, sehingga skor setiap jawaban responden berkisar antara 1 sampai dengan 5. Adapun kriteria tersebut sebagai berikut:

- jawaban a mendapat nilai 5
- jawaban b mendapat nilai 4
- jawaban c mendapat nilai 3
- jawaban d mendapat nilai 2
- jawaban e mendapat nilai 1

Untuk mengetahui kategori dari nilai skor, apakah termasuk kategori tinggi, sedang atau rendah, maka dibutuhkan nilai interval kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{a-b}{n}$$

keterangan :

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| f | = | nilai interval |
| n | = | jumlah alternatif jawaban |
| a | = | skor tinggi |
| b | = | skor terendah |

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai interval skor jawaban yang dipergunakan adalah:

$$f = \frac{5 - 1}{5}$$

$$f = 0.8$$

Jadi nilai interval untuk masing-masing kategori jawaban adalah sebesar 0.8, sehingga kategorinya adalah:

- Bila skor 1.00 sampai dengan 1.8 termasuk kategori sangat rendah.
- Bila skor 1.81 sampai dengan 2.61 termasuk kategori rendah.
- Bila skor 2.62 sampai dengan 3.42 termasuk kategori sedang.
- Bila skor 3.43 sampai dengan 4.23 termasuk kategori tinggi
- Bila skor 4.24 sampai dengan 5.00 termasuk kategori sangat tinggi

Setelah dilakukan perhitungan secara skor dan persentase, kemudian penulis juga melakukan analisis dengan referensi, daya inovasi serta pengalaman dilapangan guna memperoleh hasil analisis penelitian yang integral dan komprehensif.

Analisis untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, upah dan fasilitas terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel kepemimpinan, kompensasi,

pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi (Djarwanto dan Subagyo:1996).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

x1 = Kepemimpinan

x2 = Kompensasi

x3 = Pendidikan dan Pelatihan

x4 = Lingkungan Kerja

x5 = Pengawasan Kerja

x6 = Motivasi

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi (error)

J. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1, X2, X3, X4, X5, dan X6 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan

sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

Langkah-langkah :

- a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$ (tidak ada pengaruh yang

signifikan antara tingkat

pendidikan, motivasi,

usia, pengalaman kerja,

upah dan fasilitas

terhadap produktivitas

kerja)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$ (ada pengaruh yang

signifikan antara tingkat

pendidikan, motivasi,

usia, pengalaman kerja,

upah dan fasilitas

terhadap produktivitas

kerja)

- b. Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)

- c. Kriteria pengujian



Uji t

H_0 diterima bila $-t_{tabel} > t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dimana :

β = Koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan

S_{bl} = standar error koefisien regresi

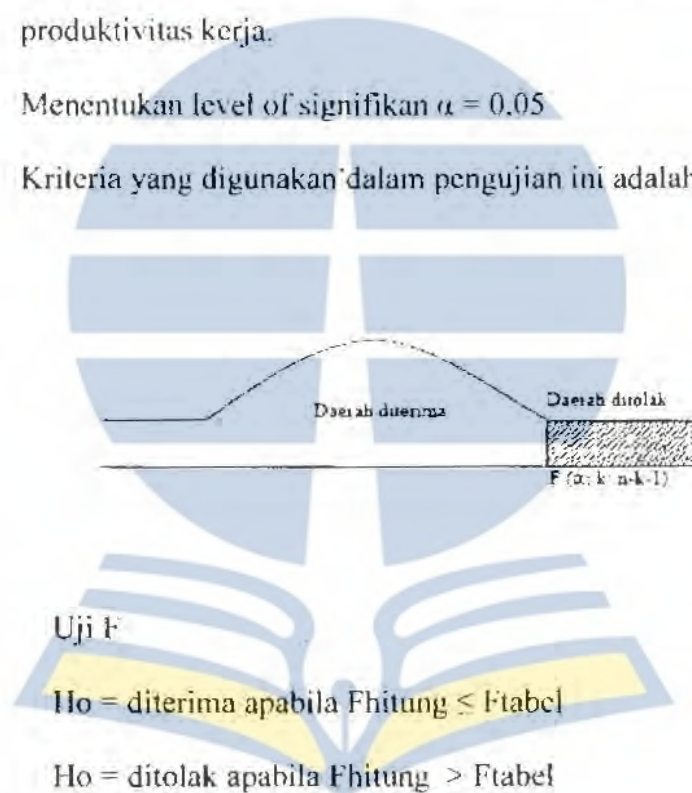
e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diketahui pengaruh antara tingkat kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara enam variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, upah dan fasilitas pegawai secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$ artinya bahwa pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, upah dan fasilitas pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$
- d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:



- e. Perhitungan nilai F

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

Dimana :

R = koefisien regresi linier berganda

k = banyaknya variabel

n = ukuran variabel

f. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, upah dan fasilitas pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi akan berkisar 0 sampai dengan 1, apabila nilai koefisien determinasinya = 1, maka variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasinya = 0, menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterangkan oleh variabel bebas. (Ghezali, 2011).

K. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam rangka penyusunan penelitian ini akan dilaksanakan di Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 25 hari bulan April tahun 2017.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis dan Iklim

Kecamatan Kota Besi merupakan salah satu dari 17 kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Kotawaringin Timur dan terletak di bagian utara Kabupaten Kotawaringin Timur. Dengan luas wilayah ± 188.900 Ha mempunyai posisi strategis pada jalur lintas ekonomi antara Kabupaten Kotawaringin Timur dan Ibukota Provinsi Kalteng Kota Palangka Raya yang dilewati jalur utara. Kecamatan Kota Besi dengan batas – batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara : **Kecamatan Parenggean**
- Sebelah Timur : **Kecamatan Cempaga**
- Sebelah Barat : **Kecamatan Telawang**
- Sebelah Selatan : **Kecamatan Baamang**

Secara Administrasi Kecamatan Kota Besi diri dari 9 desa, 2 kelurahan, yaitu : Kelurahan Kota Besi Hulu, Kelurahan Kota Besi Hilir, Desa Palangan, Desa Hanjalipan, Desa Simpur, Desa Pamalian, Desa Camba, Desa Kandan, Desa Bajarum, Desa Rasau Tumbuh Dan Desa Soren. Kecamatan Kota Besi memiliki wilayah berupa lembah dengan rata- rata ketinggian wilayah desa < 500 m dari permukaan laut.

Berdasarkan pembagian luas wilayah Kecamatan Kota Besi bisa kita lihat dalam Tabel 4.1. Kecamatan Kota Besi memiliki luas \pm 188.900 Ha yang di uraikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Luas Wilayah Menurut Penggunaan Di Kecamatan Kota Besi

No	Desa / Kelurahan	Tanah Sawah (Ha)	Kebun Rotan (Ha)	Bangunan/ Pekarangan (Ha)	Hutan (Ha)	Perkebunan Sawit (Ha)	Jumlah (Ha)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Palangan	320	270	40	-	1 220	1 850
2	Hanjalipan	160	1 445	60	-	41 835	43 500
3	Simpur	200	1 443	50	-	1 807	3 500
4	Pamalian	110	590	30	-	320	1 050
5	Camba	500	7 197	60	-	112 234	120 000
6	Kandan	250	2 000	154	-	9 396	11 800
7	Kota Besi hulu	500	797	153	-	-	1 450
8	Kota Besi hilir	300	735	77	-	-	1 950
9	Bajarum	350	885	33	-	838	1 350
10	Rasau Tumbuh	150	907	19	-	656	1 650
11	Soren	190	420	25	-	165	800
Jumlah / Total		3030	16.689	701	-	168 400	188.900

Sumber : Kecamatan Kota Besi 2016

Dari hasil tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa tanah yang ada di Kecamatan Kota Besi lebih banyak digunakan untuk Perkebunan Sawit yang di miliki Warga maupun Perusahaan, sedangkan yang paling sedikit digunakan ialah tanah untuk bangunan dan pekarangan.

Berikut penulis menyampaikan keadaan geografis di Kecamatan Kota Besi berdasarkan data dari Kecamatan Kota Besi tahun 2015, untuk lebih jelasnya penulis telah memaparkan data tersebut dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Iklim Kecamatan Kota Besi

No	Iklim	Satuan
1	Curah hujan	245 Mm
2	Jumlah bulan hujan	6-9 bulan
3	Kelembapan	28-23
4	Suhu rata-rata harian	28 °C
5	Tinggi tempat dari permukaan laut	1. – 75 mdpl

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Berdasarkan tabel diatas tingkat suhu rata-rata harian di Kecamatan Kota Besi menunjukkan bahwa cuaca dan kelembapan udaranya cenderung panas.

Wilayah Kecamatan Kota Besi memiliki tingkat kesuburan yang bagus untuk bertanam, jenis tanah yang ada di Kecamatan Kota Besi bisa kita lihat dalam Tabel 4.3

Tabel 4.3
Jenis Dan Kesuburan Tanah

No	Jenis Tanah	Kesuburan Tanah
1	Warna tanah (sebagian besar)	Merah/kuning/hitam/abu-abu
2	Tekstur tanah	Gambut/Pasiran/Halus
3	Tingkat kemiringan tanah	1. 8 derajat

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Dari hasil pengamatan diatas tanah di Kecamatan Kota Besi sangat cocok untuk bercocok tanam dikarenakan segala macam jenis tanah ada di daerah tersebut.

2. Keadaan Demografis

Penduduk Kecamatan Kota Besi Tahun 2016 berjumlah 18.169 jiwa. Kelurahan / Desa dengan populasi terbanyak adalah Kelurahan Kota Besi Hulu dengan kepadatan penduduk sebesar 366 penduduk per kilometer persegi. Penduduk Kecamatan Kota Besi terdiri dari 9.367 jiwa laki-laki dan 8.802 jiwa penduduk perempuan dan kepadatan penduduk, untuk lebih jelas dapat dilihat di tabel 4.4

Tabel 4.4
Luas, Jumlah Penduduk, Kepadatan Penduduk Menurut Desa Di Kecamatan Kota Besi

No	Desa	Luas (km ²)	Penduduk Laki – laki (jiwa)	Penduduk Perempuan (jiwa)	Jumlah Penduduk (km ²)	Kepadatan Penduduk (km ²)
1	2	3	4	5	6	7
1	Palangan	18,50	576	432	999	54,00
2	Hanjalipan	435,00	671	599	1 270	2,92
3	Simpur	35,00	213	193	406	11,60
4	Pamalian	10,50	505	483	988	94,10
5	Caraba	200,00	807	776	1 583	1,32
6	Kandan	118,00	1 342	1 245	2 587	21,92
7	Kota Besi hulu	14,50	2 703	2 599	5 302	365,66
8	Kota Besi Hilir	19,50	1 419	1 414	2 833	145,28
9	Bajarum	13,50	679	626	1 305	96,67
10	Rasau Tumbuh	16,50	229	229	458	27,76
11	Soren	8,00	223	215	438	54,75
Jumlah / Total		1 889,00	9 367	8 802	18 169,00	9,62

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Dari hasil pengamatan tabel diatas kepadatan penduduk paling tinggi berada di wilayah Kota Besi hulu, dan yang paling rendah kepadatan penduduknya ialah di desa Camba. Karena di Desa Camba sebagian besar wilayahnya merupakan perkebunan sawit dan kebun rotan warga

Dari hasil pengamatan tabel diatas juga dapat kita ketau jumlah penduduk laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh, hanya kurang dari 500 jiwa di Kecamatan Kota Besi. Dari seluruh total penduduk di Kecamatan Kota Besi kebanyakan jumlah penduduknya masih berusia 35 – 39 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.5

Tabel 4.5
Kelompok Umur Masyarakat Di Kecamatan Kota Besi

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki - Laki	Perempuan	
1	2	3	4
0 – 4	961	932	1 893
5 – 9	942	907	1 849
10 – 14	976	946	1 922
15 – 19	816	826	1 642
20 – 24	706	664	1 370
25 – 29	715	662	1 377
30 – 34	745	771	1 516
35 – 39	817	742	1 559
40 – 44	750	601	1 351
45 – 49	640	505	1 145
50 – 54	486	414	900
55 – 59	281	283	564
60 – 64	197	224	421
65 – 69	135	122	257
70 - 74	101	88	189
>75	99	115	214
Jumlah / Total	9 367	8 802	18 169

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah penduduk di kecamatan Kota Besi Kebanyakan berumur 35 - 39 tahun. usia 35 - 39 tahun merupakan usia produktif bekerja. itu artinya Masyarakat di Kecamatan Kota besi tergolong dalam usia kerja. Tingkat pertumbuhan diwilayah Kecamatan Kota Besi dari Tahun 2015 sampai 2016 hanya 3,66% untuk lebih jelas dapat di lihat tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Tingkat Pertumbuhan Penduduk Di Kecamatan Kota Besi

No	Desa	2015	2016	Tingkat Pertumbuhan
1	2	3	4	6
1	Palangan	964	999	3,63
2	Hanjalipan	1 225	1 270	3,67
3	Sirpur	392	406	3,57
4	Pamalian	953	988	3,67
5	Camba	1 527	1 583	3,65
6	Kandan	2 496	2 587	3,68
7	Kota Besi hulu	5 114	5 302	3,62
8	Kota Besi Hilir	2 734	2 833	3,55
9	Bajarum	1 259	1 305	3,62
10	Rasau Tumbuh	442	458	3,79
11	Soren	422	438	3,66
Jumlah / Total		17 528	18 169	3,66

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat pertumbuhan penduduk tertinggi terjadi di desa Rasau Tumbuh, dan rata-rata tingkat pertumbuhan penduduk hanya 3,66%. Jumlah Kematian relatif lebih kecil dibandingkan dengan Jumlah Kelahiran penduduk yang ada di Kecamatan Kota Besi, dapat di lihat di tabel 4.7.

Tabel 4.7
Jumlah Kelahiran Dan Kematian Di Kecamatan Kota Besi

No	Desa / Kelurahan	Kelahiran		Kematian	
		Laki - Laki	Perempuan	Laki - Laki	Perempuan
1	2	3	4	5	6
1	Palangan	4	3	2	2
2	Hanjalipan	8	4	3	2
3	Simpur	3	3	2	1
4	Pamalian	5	2	2	1
5	Camba	5	3	4	2
6	Kandan	7	4	2	2
7	Kota Besi hulu	12	6	4	3
8	Kota Besi Hilir	9	3	5	4
9	Bajarum	6	5	3	2
10	Rasau Tumbuh	5	3	2	3
11	Soren	6	3	4	2
Jumlah / Total		70	39	31	24

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah kelahiran laki – laki lebih besar dari kelahiran perempuan dan jumlah Kematian laki – laki lebih besar dari kematian perempuan, dari tabel tersebut dapat disimpulkan jumlah kelahiran lebih besar dari jumlah kematian di kecamatan Kota Besi.

3. Pemerintahan

Wilayah administrasi Kabupaten Kotawaringin Timur membawahi dari 17 Kecamatan, 185 desa / kelurahan terdiri dari 168 desa dan 17 kelurahan. Kecamatan Kota Besi terbagi dalam 9 desa, 2 kelurahan,

dengan perkembangan Desa semuanya sudah swasembada. Dapat di lihat di tabel 4.8

Tabel 4.8
Jumlah Kecamatan Dan Desa / Kelurahan
Di Kabupaten Kotawaringin Timur

No	Kecamatan	Luas Wilayah (km ²)	Jumlah		Ket.
			Kelurahan	Desa	
1	2	3	4	5	6
1.	Mentaya Hilir Selatan	318,00	8	2	-
2.	Teluk Sampit	610,00	6	-	-
3.	Pulau Hanaut	620,00	14	5	-
4.	Mentawa Baru Ketapang	726,00	6	1	-
5.	Seranau	548,00	5	-	-
6	Mentaya Hilir Utara	725,00	7	-	-
7	Kota Besi	1 889,00	9	2	-
8	Telawang	317,00	6	-	-
9	Bazmang	639,00	1	5	-
10	Cempaga	1 253,00	8	-	-
11	Cempaga Hulu	1 183,00	11	-	-
12	Parenggean	493,00	14	1	-
13	Tualan Hulu	1 090,85	11	-	-
14	Mentaya Hulu	1 712,79	15	1	-
15	Bukit Santuai	1 636,00	14	-	-
16	Antang Kalang	1 579,00	15	-	-
17	Telaga Antang	1 456,21	18	-	-
Jumlah		16 796,00	168	17	-

Sumber : Badan Statistik Kabupaten Kotawaringin Timur, 2016

Berdasarkan hasil pengamatan yang diambil oleh penulis bahwa Kecamatan Kota Besi merupakan wilayah yang sangat Luas dari semua kecamatan yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Wilayah administrasi Kecamatan Kota Besi terdiri dari 2 kelurahan, 9 Desa, dengan memiliki 56 Rukun Tetangga (RT) dan 17 Rukun Warga (RW). Untuk lebih jelas dapat di lihat di tabel 4.9

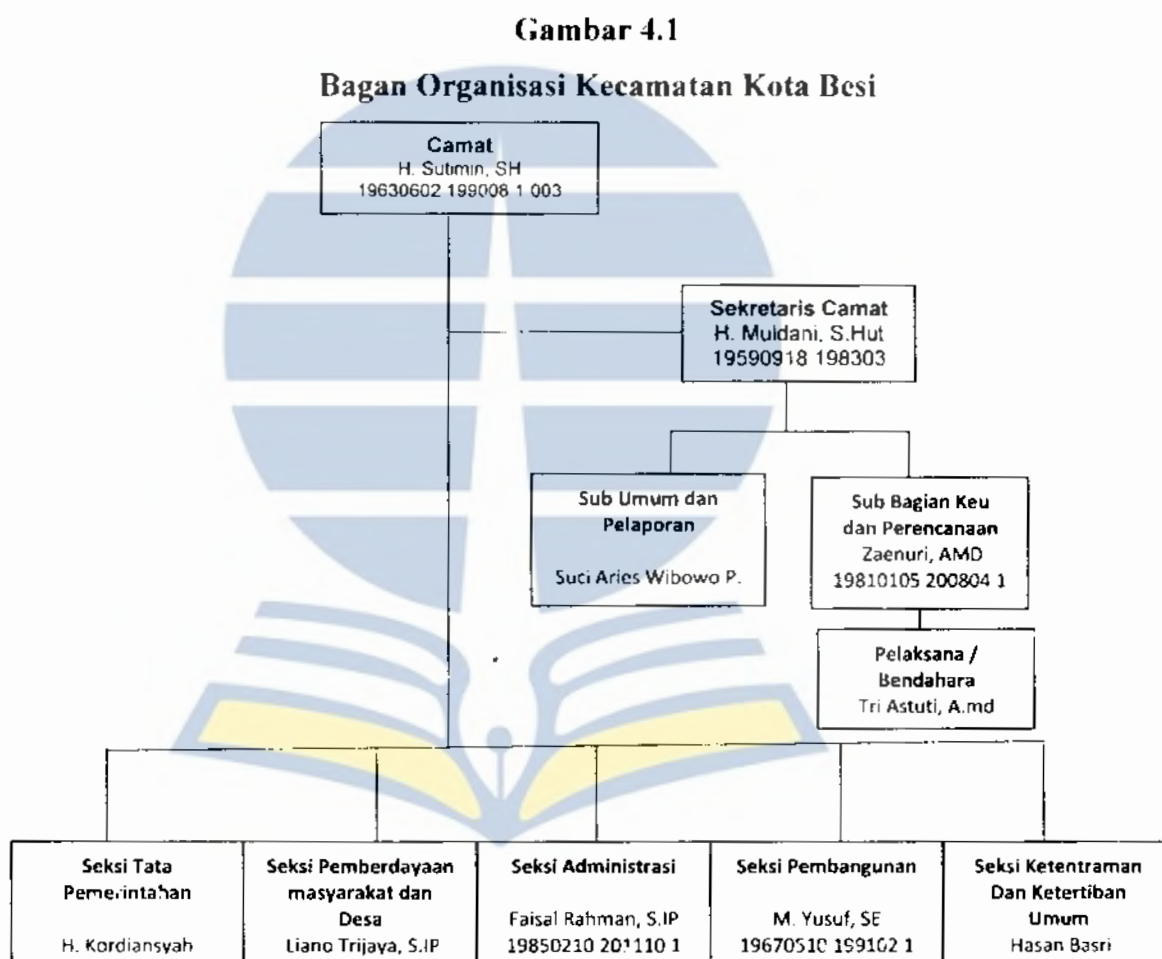
Tabel 4.9
Jumlah Rukun Tetangga Dan Rukun Warga Di Kecamatan Kota Besi

No	Desa/Kelurahan	Rukun Tetangga (RT)	Rukun Warga (RW)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Palangan	5	1
2	Hanjalipan	4	1
3	Simpur	3	1
4	Pamalian	5	2
5	Camba	6	2
6	Kandan	6	2
7	Kota Besi hulu	9	3
8	Kota Besi Hilir	7	2
9	Bajarum	5	1
10	Rasau Tumbuh	3	1
11	Soren	3	1
Jumlah / Total		56	17

Sumber : Kecamatan Kota Besi, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa desa / kelurahan yang paling banyak memiliki Rukun Tetangga Dan Rukun Warga adalah Kelurahan Kota Besi Hulu.

Mendasar pada Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi dan perangkat daerah, maka struktur organisasi Kantor Kecamatan Kota Besi adalah sebagai berikut :



sumber : Kecamatan Kota Besi, 2017

Jumlah pegawai yang ada pada Kecamatan Kota Besi sebanyak 42 (Empat puluh Dua) orang. Sebagian besar pegawai Kecamatan Kota Besi tinggal di Kota Sampit, hal ini mungkin juga bisa menjadi salah satu

faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kecamatan kota Besi.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan persepsi responden terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan tentang variabel-variabel penelitian yang digunakan. Metode yang digunakan adalah dengan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari jawaban responden atas berbagai item variabel yang diteliti.

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan sembilan pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4.10
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan X1

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Wawasan kepemimpinan yang dimiliki atasan sangat yang luas guna mencapai tujuan organisasi	4	9.52	30	71.43	7	16.67	1	2.38		0.00	42
2	Visi dan misi yang jelas dalam bekerja sangat penting dalam mencapai tujuan	7	16.67	32	76.19	3	7.14		0.00		0.00	42
3	Atasan yang objektif dan tidak diskriminasi	6	14.29	25	59.52	11	26.19		0.00		0.00	42
4	Atasan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan bersikap fleksibel dengan bawahan	27	64.29	15	35.71		0.00		0.00		0.00	42
5	Tingkat disiplin atasan sangat baik	1	2.38	20	47.62	16	38.10	5	11.90		0.00	42
6	Atasan bisa menjadi tauladan bagi bawahan		0.00	4	9.52	30	71.43	7	16.67	1	2.38	42
7	Atasan mempunyai sikap seorang pemimpin	7	16.67	23	54.76	12	28.57		0.00		0.00	42
8	Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik	4	9.52	23	66.67	8	19.05	2	4.76		0.00	42
9	Atasan mampu mendidik bawahan dengan sangat baik		0.00	4	9.52	26	61.90	10	23.81	2	4.76	42
	JUMLAH	56	14.81	181	47.88	113	29.89	25	6.61	3	0.79	378
	NILAI RATA-RATA	3.69										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 14,81% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima),

47.88% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 29.89% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), 6.61% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua) dan 3 responden atau 0.79% memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 (satu). Untuk variabel ini berada pada kategori tinggi, karena memiliki nilai rata-rata 3.67 dimana berada pada skala interval 3.43 - 4.23. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Wawasan Kepemimpinan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang wawasan yang dimiliki oleh pimpinan. Apabila pimpinan memiliki wawasan yang luas maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini tidak lepas juga dari dukungan pimpinan sebagai motivator, untuk mengatasi penurunan produktivitas yang dapat terjadi pada bawahannya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9.52%.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa wawasan yang dimiliki oleh pimpinan mereka sangat luas. Wawasan kepemimpinan yang luas ini membuat pegawai dapat bekerja lebih giat, dengan wawasan yang luas seorang pimpinan dapat menyalurkan wawasan tersebut kepada bawahan untuk dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab di kantor ketika menghadapi masalah.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju bahwa pemimpin mereka memiliki wawasan yang cukup luas. Mereka beranggapan bahwa pemimpin mereka memiliki wawasan mengenai kepemimpinan yang dapat menunjang produktivitas kerja pegawai saat bekerja

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu bahwa wawasan kepemimpinan yang dimiliki atasan sangat luas. Mereka beranggapan bahwa pimpinan tidak selalu dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan bahwa responden tidak setuju bahwa pimpinan yang ada memiliki wawasan kepemimpinan yang luas, responden beranggapan bahwa pemimpinnya tidak memiliki wawasan kepemimpinan untuk menjadi seorang pemimpin.

b. Visi dan Misi pemimpin yang Jelas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang visi dan misi yang jelas. Apabila visi dan misi dari sebuah organisasi jelas, maka para pegawai dapat mengetahui tujuan dari organisasi dan misi-misi yang akan dilakukan untuk

mencapai tujuan tersebut. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 7 orang atau 16,67%.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa visi dan misi yang dimiliki oleh pimpinan mereka sangat jelas. Kelompok ini beranggapan bahwa visi dan misi yang ada sangat penting dan jelas sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 32 orang atau 76,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa visi dan misi yang dimiliki oleh pimpinan mereka sudah jelas. Kelompok ini beranggapan bahwa visi dan misi yang ada sudah cukup jelas sehingga mereka bisa bekerja sesuai dengan misi yang telah ditentukan.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu bahwa visi dan misi yang ada sekarang sudah jelas, mereka beranggapan bahwa visi dan misi yang sekarang tidak terlalu penting sehingga mereka hanya bekerja sesuai dengan arahan tanpa mengetahui tujuan dari pekerjaan itu.

e. Objektif

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang atasan yang objektif dan tidak diskriminasi terhadap bawahan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan sangat setuju bahwa atasan mereka sangat objektif dan tidak diskriminasi dalam bekerja terhadap bawahannya. Kelompok ini beranggapan atasannya bersikap objektif dan tidak diskriminasi membuat mereka merasa mendapatkan perhatian yang sama dari atasan tanpa dibedakan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 25 orang atau 59,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan setuju bahwa atasan yang mereka miliki objektif dan tidak diskriminasi. Kelompok ini beranggapan bahwa pimpinan mereka cukup objektif dalam bekerja dan tidak diskriminasi terhadap bawahannya.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 11 orang atau 26,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu bahwa atasan mereka objektif dan tidak diskriminasi dalam bekerja. Mereka

beranggapan atasan mereka terkadang tidak objektif dalam memberikan penilaian terhadap bawahannya.

d. Adaptasi dan Fleksibilitas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang kemampuan seorang pemimpin dalam beradaptasi dan bersikap fleksibilitas dalam bekerja maupun berinteraksi dengan bawahannya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 27 orang atau 64,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan sangat setuju bahwa atasan mereka mampu beradaptasi dengan situasi dan mampu bersifat fleksibel dengan baik. Kelompok ini beranggapan bahwa atasan mereka bisa beradaptasi dengan bawahan yang memiliki karakteristik beranekaragam dan mampu bersikap fleksibel dengan berbagai macam sifat bawahan tersebut.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 15 orang atau 35,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan setuju bahwa atasan yang mereka miliki cukup dapat beradaptasi dengan baik dan bersikap fleksibel dengan bawahannya. Kelompok ini beranggapan bahwa pimpinan mereka cukup mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi di tempat bekerja.

e. Kedisiplinan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat kedisiplinan atasan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan sangat setuju bahwa atasan disiplin dalam bekerja. Responden ini beranggapan bahwa pimpinan sangat disiplin mulai dari kehadiran, cara kerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 20 orang atau 47,62 %.

Kelompok responden ini menyatakan setuju bahwa atasan yang mereka memiliki disiplin yang baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pimpinan mereka memiliki kedisiplinan yang baik mulai dari kehadiran dan dalam mentaati peraturan yang berlaku.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 16 orang atau 38,10 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu mengenai atasan mereka memiliki kedisiplinan yang baik. Mereka beranggapan atasan mereka terkadang masih melakukan pelanggaran-pelanggaran kecil baik dari ketepatan waktu, kehadiran dan pekerjaan.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa atasan mereka memiliki kedisiplinan yang baik. Mereka beranggapan atasan mereka sering melakukan pelanggaran disiplin.

f. Tauladan Bawah

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang atasan yang bisa menjadi tauladan bagi bawahannya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Responden ini menyatakan setuju bahwa atasan bisa menjadi tauladan bagi bawahannya. Responden ini beranggapan bahwa atasan merupakan sosok yang bisa menjadi panutan bagi bawahannya mulaidari kedisiplinan, kepribadian dan kepemimpinannya.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu bahwa atasan mereka mampu menjadi tauladan yang baik. Mereka beranggapan atasan mereka masih belum bisa menjadi tauladan

yang baik karena masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan atasan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju bahwa atasan mereka mampu menjadi tauladan yang baik. Mereka beranggapan atasan mereka terkadang melakukan pelanggaran dan tidak memiliki etika yang bisa menjadi tauladan.

- 4) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan sangat tidak setuju bahwa atasan responden mampu menjadi tauladan yang baik. Responden beranggapan bahwa atasannya sering melakukan pelanggaran - pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

g. Sikap Kepemimpinan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa atasan yang mereka memiliki sikap kepemimpinan yang sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pimpinan mereka memiliki sikap

kepemimpinan yang baik mulai dari manajemen dan berperilaku layaknya seorang pemimpin.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 23 orang atau 54,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju atasan mereka mempunyai sikap kepemimpinan. Mereka beranggapan atasan mereka cukup memiliki sikap kepemimpinan.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 2 sebanyak 12 orang atau 28,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu bahwa atasan mereka memiliki sikap kepemimpinan yang baik. Mereka beranggapan atasan mereka masih perlu meningkatkan sikap kepemimpinannya agar menjadi pemimpin yang lebih baik.

h. Kemampuan Berkomunikasi

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik, mereka beranggapan bahwa

komunikasi yang mereka lakukan selama ini dengan atasan sangat efektif dan efisien.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 28 orang atau 66,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka cukup setuju bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan baik. Mereka beranggapan atasan mereka sudah cukup mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu atau kurang yakin dengan pernyataan atasan mereka mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Mereka beranggapan atasan mereka masih ada beberapa kejadian dengan atasan yang menyebabkan komunikasi dengan atasan yang kurang baik sehingga maksud dari komunikasi tersebut tidak tersampaikan dengan baik.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan atasan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan. Mereka beranggapan bahwa atasannya kurang mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.

i. Kemampuan mendidik

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat kemampuan atasan mendidik bawahan dengan baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa atasan mampu mendidik bawahan dengan baik, mereka beranggapan bahwa atasannya mampu mendidik mereka dalam bekerja dengan baik, sehingga mereka dapat pengetahuan yang baru dari atasannya.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 26 orang atau 61,9 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu atau kurang yakin dengan pernyataan atasannya mampu mendidik bawahan dengan baik. Mereka beranggapan atasan mereka masih belum mampu sepenuhnya mendidik bawahannya sesuai dengan kebutuhan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan atasan mereka mampu mendidik mereka dengan baik. Mereka beranggapan atasan mereka masih belum

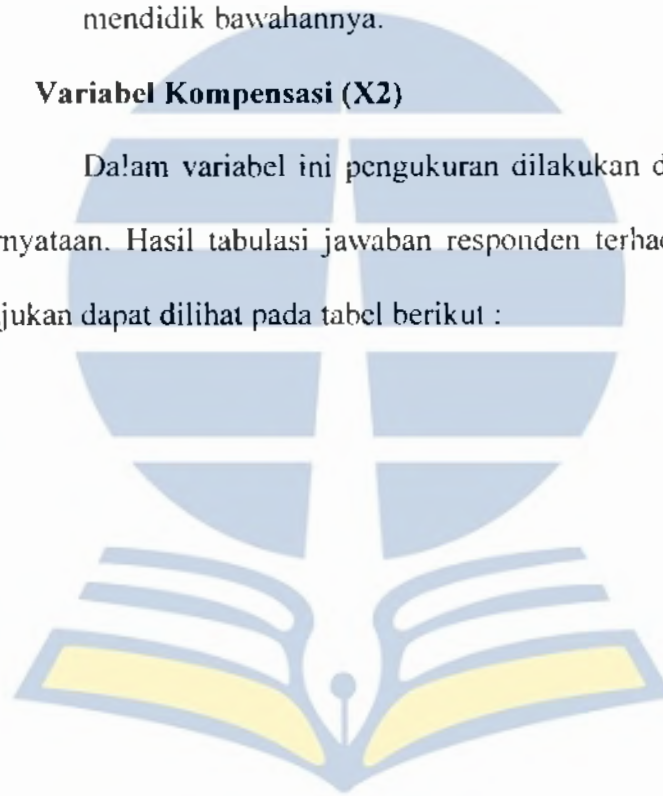
mampu mendidik mereka sesuai dengan harapan yang mereka inginkan.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa responden sangat tidak setuju bahwa atasan mampu mendidik mereka dengan sangat baik. Mereka beranggapan bahwa atasannya tidak mampu mendidik bawahannya.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4.11
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan X2

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		RS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai		0,00	2	4,76	32	76,19	8	19,05		0,00	42
2	Tunjangan jabatan yang pantas sesuai dengan beban jabatan pegawai		0,00	5	11,90	30	71,43	7	16,67		0,00	42
3	Mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang memuaskan	3	7,14	9	21,43	24	57,14	6	14,29		0,00	42
4	Mendapatkan honor kegiatan sesuai dengan tanggung jawab kegiatan yang dilakukan		0,00		0,00	8	19,05	34	80,95		0,00	42
5	Mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang memuaskan	7	16,67	33	78,57	2	4,76		0,00		0,00	42
6	Mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarga		0,00	8	19,05	30	71,43	4	9,52		0,00	42
7	Mendapatkan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan	12	28,57	25	59,52	5	11,90		0,00		0,00	42
8	Mendapatkan jaminan kesehatan yang sangat baik	5	11,90	34	80,95	3	7,14		0,00		0,00	42
9	Mendapatkan jaminan pensiun yang sangat baik	2	4,76	34	80,95	6	14,29		0,00		0,00	42
	JUMLAH	29	7,67	150	39,68	140	37,04	59	15,61	0	0,00	378
	NILAI RATA-RATA	3,39										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 7,67% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima), 39,68% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 37,04% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), dan 15,61% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua). Untuk variabel ini berada pada kategori sedang, karena memiliki nilai rata-rata 3,39 dimana berada pada skala interval 2,62 – 3,42. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Gaji Pokok

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang gaji pokok yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan gaji pokok yang mereka terima sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Mereka beranggapan bahwa gaji pokok yang mereka terima sudah bisa memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan primer dan sekunder, namun untuk kebutuhan tersier masih belum terpenuhi oleh gaji pokok mereka.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 32 orang atau 76,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan gaji pokok yang mereka terima sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Mereka beranggapan bahwa gaji pokok yang mereka terima saat ini masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, bagi mereka gaji pokok saat ini hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan primer.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan gaji pokok yang mereka terima saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Mereka beranggapan bahwa gaji pokok yang mereka terima saat ini masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, bahkan untuk kebutuhan primer masih belum cukup dikarenakan kebutuhan primer yang cukup besar tiap orang.

b. Tunjangan Jabatan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tunjangan jabatan yang sesuai dengan beban jabatan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 5 orang atau 11,90%.

Kelompok responden ini menyatakan setuju dengan pernyataan tunjangan jabatan yang mereka terima sudah sesuai dengan

beban jabatan. Kelompok ini beranggapan bahwa tunjangan jabatan yang mereka dapatkan sesuai dengan beban tanggung jawab yang mereka terima.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,439 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa tunjangan jabatan yang mereka terima masih kurang sesuai dengan beban jabatan yang mereka terima. Kelompok ini beranggapan bahwa tunjangan jabatan yang mereka dapat masih kurang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa tunjangan jabatan yang mereka terima tidak sesuai dengan beban jabatan yang mereka terima. Kelompok ini beranggapan bahwa tunjangan jabatan yang mereka dapat tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Mereka merasa beban dari jabatan yang mereka terima sangat berat namun tidak diimbangi dengan tunjangan jabatan yang sesuai.

c. Uang Dinas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan uang dinas (Perjalanan Dinas) yang memuaskan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang sangat memuaskan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka sering melaksanakan dinas sehingga mereka memperoleh uang dinas yang sangat memuaskan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang cukup memuaskan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka terkadang mendapatkan dinas dari atasan sehingga mereka mendapatkan uang dinas.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 24 orang atau 57,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu atau tidak yakin dengan pernyataan mereka mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang memuaskan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka jarang mendapatkan dinas sehingga mereka mendapatkan uang dinas tidak terlalu besar.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mereka mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang memuaskan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka tidak pernah mendapatkan dinas, bahkan mungkin dalam setahun hanya sekali atau dua kali.

d. Honor Kegiatan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan honor kegiatan sesuai dengan tanggung jawab kegiatan yang dilakukan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka belum cukup mendapatkan honor kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab kegiatan yang dilakukan. Kelompok ini beranggapan bahwa honor kegiatan yang ada sekarang masih belum cukup, padahal tanggung jawab dari kegiatan yang dilakukan sangat besar.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 34 orang atau 80,95 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju terhadap pernyataan mendapatkan honor kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab kegiatan yang dilakukan. Kelompok ini beranggapan bahwa honor kegiatan yang ada sekarang masih

tidak sesuai dengan tanggung jawab yang mereka terima dari kegiatan tersebut, sebagian juga menyatakan karena mereka tidak terlibat dalam kegiatan sehingga mereka tidak menerima honor kegiatan.

e. Tambahan Penghasilan Pegawai (Tunjangan Daerah)

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang memuaskan.. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan sangat setuju dengan pernyataan telah mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang memuaskan. responden ini beranggapan bahwa tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang diterimanya sudah sangat besar jika dibandingkan dengan tambahan penghasilan pegawai tahun sebelumnya.

2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 33 orang atau 78,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan setuju dengan pernyataan telah mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang memuaskan. mereka ini beranggapan bahwa tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang diterimanya sudah

cukup besar namun harapan mereka tambahan penghasilan pegawai yang diterima masih lebih besar lagi.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan pegawai telah mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang memuaskan. mereka beranggapan bahwa tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang diterimanya masih belum cukup besar untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

f. Tunjangan Keluarga

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarganya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarganya. Kelompok responden ini beranggapan bahwa tunjangan keluarga yang mereka terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarganya. Mereka beranggapan tunjangan keluarga yang mereka terima masih belum cukup memenuhi kebutuhan keluarga mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarganya. Mereka beranggapan tunjangan keluarga yang mereka terima masih terlalu kecil sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarganya.

g. Fasilitas Kantor

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 12 orang atau 28,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan telah mendapatkan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka telah mendapatkan fasilitas kantor yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 25 orang atau 59.52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan telah mendapatkan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka cukup memperoleh fasilitas yang dapat membantu pekerjaan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 2 sebanyak 5 orang atau 11.90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan telah mendapatkan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka masih belum cukup memperoleh fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka.

h. Jaminan Kesehatan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat jaminan kesehatan yang diterima pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan mendapatkan jaminan kesehatan yang sangat baik. Mereka beranggapan bahwa memperoleh jaminan

kesehatan yang sangat baik melalui BPJS kesehatan, dan telah memperoleh pelayanan kesehatan ketika mereka sakit atau menggunakan jaminan kesehatan tersebut.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 34 orang atau 80,95 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan mendapatkan jaminan kesehatan yang sangat baik. Mereka beranggapan jaminan kesehatan yang mereka dapat sudah baik

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu atau kurang yakin, dengan pernyataan mendapatkan jaminan kesehatan yang sangat baik. Mereka beranggapan jaminan kesehatan yang mereka dapat masih kurang baik karena mereka pernah mengalami kesulitan mendapatkan pelayanan kesehatan menggunakan jaminan kesehatan yang mereka dapat

i. Jaminan Pensiun

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat jaminan pensiun yang diterima oleh pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan mendapatkan jaminan pensiun yang baik. Mereka beranggapan bahwa di hari mereka pensiun mereka sudah mendapatkan jaminan pension yang sangat baik untuk hari tuanya.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 34 orang atau 80,95 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan mendapatkan jaminan pensiun yang baik. Mereka beranggapan jaminan pensiun yang mereka dapat sudah cukup baik.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan mendapatkan jaminan pensiun yang baik. Mereka beranggapan jaminan pensiun yang mereka dapat sudah lumayan untuk mereka pensiun nanti.

c. Variabel Pelatihan dan Pendidikan (X3)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan enam pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan X3

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Mendapatkan simulasi kerja yang sangat baik pada pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai		0,00		0,00	8	19,05	32	76,19	2	4,76	42
2	Mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja		0,00		0,00	10	23,81	29	69,05	3	7,14	42
3	Memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan	2	4,76	28	66,67	10	23,81	2	4,76		0,00	42
4	Mampu belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	12	28,57	20	47,62	10	23,81		0,00		0,00	42
5	Pendidikan formal yang dimiliki adalah ? S2 (SS), S1 (S), D3 (R), SMA/ sederajat (TS), SMP/ sederajat (STS)		0,00	18	42,86	21	50,00	2	4,76	1	2,38	42
6	Mendapatkan pelatihan teknis yang baik selama bekerja	3	7,14	18	42,86	20	47,62	1	2,38		0,00	42
	JUMLAH	17	6,75	84	33,33	79	31,35	66	26,19	6	2,38	252
	NILAI RATA-RATA	3,16										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 6,75% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima),

33,33% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 31,35% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), 26,19% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua) dan 6 responden atau 2,38% memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 (satu). Untuk variabel ini berada pada kategori sedang, karena memiliki nilai rata-rata 3,16 dimana berada pada skala interval 2,62 – 3,42. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Simulasi Kerja

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan memperoleh simulasi kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan memperoleh simulasi kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa simulasi kerja yang mereka terima masih belum optimal, pelatihan teknis yang dilaksanakan hanya berorientasi pada terlaksananya kegiatan tanpa memperhatikan tujuan dari pelatihan teknis tersebut.

- 2) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 32 orang atau 76,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan pernyataan memperoleh simulasi kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa mereka jarang mendapatkan simulasi kerja.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan pernyataan pernyataan memperoleh simulasi kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa mereka tidak pernah mendapatkan simulasi kerja.

b. Study Banding

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 10 orang atau 23,81%.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tentang mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa studi banding yang mereka peroleh masih belum cukup untuk menambah pengetahuan mereka dalam bekerja, study banding yang pernah dilakukan hanya berkesan

jalan-jalan tanpa memperhatikan maksud dari tujuan study banding.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 29 orang atau 69,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tentang mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka tidak pernah melakukan study banding selama mereka bekerja.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tentang mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka sama sekali tidak pernah melakukan study banding selama mereka bekerja.

c. Pengalaman Kerja

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak untuk mendukung mereka bekerja. mereka sudah lama bekerja di berbagai instansi pemerintah sehingga dalam bekerja sekarang pengalaman yang mereka dapat sangat membantu dalam bekerja

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 28 orang atau 66,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan. kelompok ini beranggapan bahwa mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menunjang pekerjaan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan. kelompok ini beranggapan bahwa pengalaman yang mereka miliki sudah ada namun masih belum cukup untuk menunjang pekerjaan mereka.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan. kelompok ini beranggapan bahwa pengalaman yang mereka miliki masih belum mampu untuk menunjang pekerjaan mereka. karena pengalaman yang mereka peroleh tidak ada berhubungan dengan pekerjaannya yang sekarang.

d. Independent Self Study

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan memiliki kemampuan belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 12 orang atau 28,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan memiliki kemampuan belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka dapat belajar sendiri ketika menghadapi sesuatu hal yang baru dalam pekerjaan mereka. baik dalam penerapan peraturan baru maupun teknis pekerjaan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 20 orang atau 47,62 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan memiliki kemampuan belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka dapat belajar sendiri dengan cara membaca aturan yang berlaku atau dengan konsultasi ke orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan memiliki kemampuan belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka terkadang dapat belajar sendiri namun mereka juga terkadang tidak dapat belajar sendiri karena hal yang dipelajari terlalu rumit bagi mereka.

e. Pendidikan Formal

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang pendidikan formal yang dimiliki, bila S2 (SS), S1 (S), D3 (R), SMA/ sederajat (TS), SMP/ sederajat (STS). Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 18 orang atau 42,86 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban setuju dengan pernyataan mengenai pendidikan formal.

Kelompok responden ini merupakan pegawai dengan pendidikan formal sarjana.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 21 orang atau 50 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban ragu-ragu dengan pernyataan mengenai pendidikan formal. Kelompok responden ini merupakan pegawai dengan pendidikan formal diploma.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban tidak setuju dengan pernyataan mengenai pendidikan formal. Kelompok responden ini merupakan pegawai dengan pendidikan formal SMA / sederajat.

- 4) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban sangat tidak setuju dengan pernyataan mengenai pendidikan formal. Kelompok responden ini merupakan pegawai dengan pendidikan formal SMP / sederajat.

f. Pelatihan Teknis

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang mendapatkan pelatihan teknis yang baik. Dari

pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan memperoleh pelatihan teknis yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa mereka mendapatkan pelatihan teknis yang sangat baik selama mereka bekerja.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 18 orang atau 42,86 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan memperoleh pelatihan teknis yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa mereka mendapatkan pelatihan teknis yang cukup baik untuk menunjang pekerjaan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 20 orang atau 47,62 %.

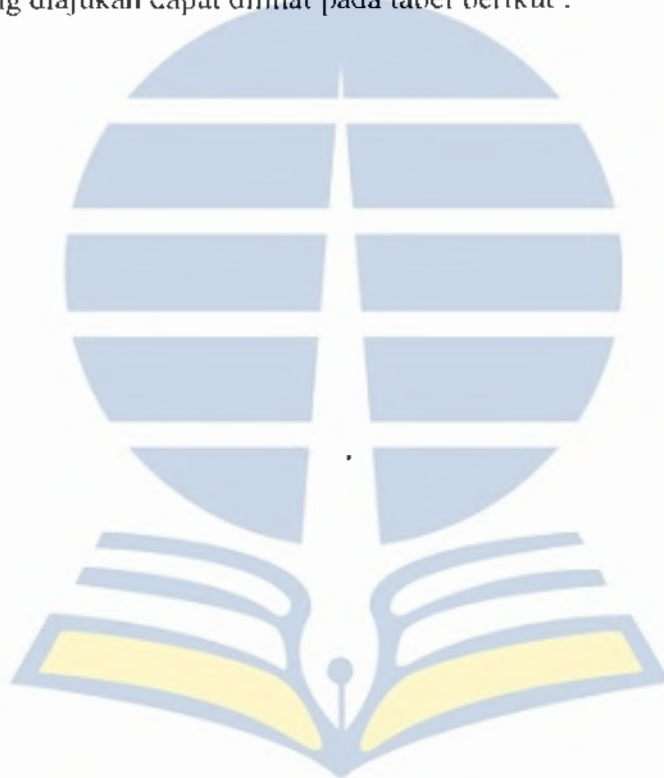
Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan memperoleh pelatihan teknis yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. Mereka beranggapan bahwa mereka mendapatkan pelatihan teknis namun sangat jarang.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan memperoleh simulasi kerja yang baik untuk menunjang pekerjaan pegawai. responden beranggapan bahwa responden tidak pernah mendapatkan pelatihan teknis.

d. Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan delapan pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4.13
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan X4

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		RS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lingkungan tempat bekerja sangat bersih	2	4.76	29	69.05	9	21.43	2	4.76	0.00		42
2	Lingkungan tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang sangat baik	4	9.52	36	85.71	2	4.76		0.00	0.00		42
3	Aroma ruangan bekerja sangat harum/wangi		0.00	18	42.86	15	35.71	9	21.43	0.00		42
4	Penerangan di ruangan bekerja sangat baik	9	21.43	26	61.90	7	16.67		0.00	0.00		42
5	Kesamanan dan keselamatan di tempat bekerja sangat baik	6	14.29	36	85.71		0.00		0.00	0.00		42
6	Tempat bekerja sangat tenang atau tidak berisik/bising	9	21.43	33	78.57		0.00		0.00	0.00		42
7	Hubungan dengan atasan dan bawahan sangat baik	10	23.81	30	71.43	2	4.76		0.00	0.00		42
8	Hubungan dengan sesama pegawai sangat baik	4	9.52	30	71.43	6	14.29	2	4.76	0.00		42
	JUMLAH	44	13.10	238	70.83	41	12.20	13	3.87	0	0.00	336
	NILAI RATA-RATA	3.93										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 13,10% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima),

70.83% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 11.90% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), dan 4.17% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua). Untuk variabel ini berada pada kategori tinggi, karena memiliki nilai rata-rata 3.93 dimana berada pada skala interval 3.43 - 4.23. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Kebersihan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan lingkungan bekerja sangat bersih. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan lingkungan mereka bekerja sangat bersih. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja sangat bersih karena setiap pagi selalu dibersihkan oleh petugas kebersihan kantor.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 29 orang atau 69,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan lingkungan mereka bekerja sangat bersih. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja cukup bersih dan nyaman untuk mereka berkerja.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan lingkungan mereka bekerja sangat bersih. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka masih terdapat beberapa tempat yang kurang bersih, mereka merasa petugas kebersihan hanya memprioritaskan beberapa tempat saja dalam membersihkan kantor.

- 4) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan lingkungan mereka bekerja sangat bersih. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja kotor dan jarang dibersihkan oleh petugas kebersihan.

b. Sirkulasi Udara

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 4 orang atau 9,52%.

Kelompok responden ini menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tentang tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Kelompok ini beranggapan bahwa sirkulasi di ruangan

mereka bekerja sudah nyaman. karena ruangan mereka sudah menggunakan penyejuk ruangan dan pengharum ruangan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 36 orang atau 85,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan setuju dengan pernyataan tentang tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Kelompok ini beranggapan bahwa sirkulasi di ruangan mereka bekerja sudah sejuk karena ruangan mereka sudah menggunakan penyejuk ruangan.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tentang tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Kelompok ini beranggapan bahwa sirkulasi di ruangan mereka bekerja kurang baik meskipun ruangan mereka sudah menggunakan penyejuk ruangan, namun kapasitas penyejuk ruangan yang digunakan sudah tidak berfungsi optimal

c. Aroma Ruangan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan aroma ruangan bekerja sangat wangi dan harum. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 18 orang atau 42,86 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan ruangan bekerja sangat wangi atau harum. kelompok ini beranggapan bahwa ruangan mereka bekerja sudah ada pewangi ruangan yang membuat ruangan mereka bekerja harum.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 15 orang atau 35,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan ruangan bekerja sangat wangi atau harum. kelompok ini beranggapan bahwa ruangan mereka bekerja sudah ada pewangi ruangan namun karena ruangan mereka bekerja lumayan membuat pengharum ruangan tersebut kurang maksimal.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan ruangan bekerja sangat wangi atau harum. kelompok ini beranggapan bahwa ruangan mereka bekerja tidak terlalu wangi karena tidak ada pengharum ruangnya..

d. Pencerangan Ruangan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan memiliki pencerangan ruangan yang sangat baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan memiliki penerangan ruangan yang sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa penerangan ruangan yang ada di tempat mereka bekerja sudah sangat baik karena ruangan mereka bekerja memiliki banyak jendela yang membuat cahaya bisa masuk ruangan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 26 orang atau 61,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan memiliki penerangan ruangan yang sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa penerangan ruangan yang ada di tempat mereka bekerja sudah baik karena pencahayaan dari jendela .

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan memiliki penerangan ruangan yang sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa penerangan ruangan yang ada di tempat mereka bekerja masih belum optimal karena tempat mereka bekerja tidak ada jendela, hanya berharap penerangan dari lampu.

c. Keamanan dan Keselamatan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang keamanan dan keselamatan di tempat kerja sangat baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban sangat setuju dengan pernyataan keamanan dan keselamatan di tempat kerja sangat baik. Kelompok responden menyatakan bahwa keamanan dan keselamatan kerja sangat baik karena selain ada petugas jaga, juga terdapat anggota polsek yang selalu siaga di kantor polsek.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 36 orang atau 85,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban setuju dengan pernyataan keamanan dan keselamatan di tempat kerja sangat baik. Kelompok responden menyatakan bahwa keamanan dan keselamatan kerja sudah baik karena tidak pernah ada kejadian yang membahayakan pegawai.

f. Kebisingan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tempat kerja yang sangat tenang dan tidak berisik

atau bising. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan tentang tempat kerja yang sangat tenang dan tidak berisik atau bising. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja sangat tenang.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 33 orang atau 78,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan tentang tempat kerja yang sangat tenang dan tidak berisik atau bising. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja cukup tenang dan tidak berisik.

g. Hubungan Pegawai antara atasan dengan bawahan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang hubungan dengan atasan dengan bawahan sangat baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban sangat setuju dengan pernyataan tentang hubungan dengan atasan dengan bawahan sangat baik. Kelompok

responden ini beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat dekat dengan atasan maupun dengan bawahannya.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban setuju dengan pernyataan tentang hubungan dengan atasan dengan bawahan sangat baik. Kelompok responden ini beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang cukup dekat dengan atasan maupun dengan bawahannya.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban ragu-ragu dengan pernyataan tentang hubungan dengan atasan dengan bawahan sangat baik. Kelompok responden ini beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan dengan atasan dan bawahan tidak terlalu dekat dan tidak juga terlalu jauh.

h. Hubungan sesama pegawai

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan tentang hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik. Mereka beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat dekat dengan sesama pegawai di kantor.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan tentang hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik. Mereka beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang cukup dekat dengan sesama pegawai di kantor.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan tentang hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik. Mereka beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang biasa-biasa saja dengan sesama pegawai.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tentang hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik. Mereka beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan tidak terlalu dekat dengan sesama pegawai.

c. Variabel Pengawasan Kerja (X5)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.14
HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN PADA
PERNYATAAN X5

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemeriksaan administratif di tempat kerja sangat baik		0,00	2	4,76	7	16,67	30	71,43	3	7,14	42
2	Pemeriksaan fisik dilapangan tempat bekerja sangat baik		0,00	3	7,14	9	21,43	28	66,67	2	4,76	42
3	Pemeriksaan terhadap laporan / hasil pekerjaan sangat baik	4	9,52	17	40,48	16	38,10	5	11,90		0,00	42
4	Laporan hasil pemeriksaan oleh pengawas lain (eksternal) terhadap pekerjaan sangat baik		0,00		0,00	2	4,76	36	85,71	4	9,52	42
5	Banyak surat pengaduan terhadap pekerjaan		0,00		0,00	4	9,52	38	90,48		0,00	42
	JUMLAH	4	1,90	22	10,48	38	18,10	137	65,24	9	4,29	210
	NILAI RATA-RATA	2,46										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 1,90% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima), 10,48% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 18,10%

memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), 65,24% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua) dan 4,29% memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 (satu). Untuk variabel ini berada pada kategori rendah, karena memiliki nilai rata-rata 2,40 dimana berada pada skala interval 1,81 – 2,61. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Pemeriksaan Administratif

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tingkat pemeriksaan administratif. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan pemeriksaan administrative di tempat kerja sangat baik. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja selalu terdapat pemeriksaan administratif mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 7 orang atau 16,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan pemeriksaan administrative di tempat kerja sangat baik. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja tidak terlalu sering dilakukan pemeriksaan administratif.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan pemeriksaan administrative di tempat kerja sangat baik. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja jarang sekali dilakukan pemeriksaan secara administratif.

- 4) Responden yang memilih jawaban sangat sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 3 orang atau 7,14 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan pernyataan pemeriksaan administrative di tempat kerja sangat baik. Mereka beranggapan bahwa tempat mereka bekerja tidak pernah dilakukan pemeriksaan secara administratif.

b. Pemeriksaan Fisik

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat pemeriksaan fisik di tempat kerja. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 3 orang atau 7,14%.

Kelompok responden ini menyatakan setuju dengan pernyataan tentang pemeriksaan fisik di tempat bekerja sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaaan fisik terhadap hasil pekerjaan sering dilakukan setiap enam bulan sekali.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tentang pemeriksaan fisik di tempat bekerja sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan fisik terhadap hasil pekerjaan mereka jarang dilakukan, selain itu mereka jarang terlibat dengan pekerjaan fisik.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 28 orang atau 66,67 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tentang pemeriksaan fisik di tempat bekerja sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan fisik terhadap hasil pekerjaan mereka tidak pernah dilakukan.

- 4) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tentang pemeriksaan fisik di tempat bekerja sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan fisik terhadap hasil pekerjaan tidak pernah dilakukan sama sekali, hal ini juga berkaitan dengan mereka yang tidak pernah ikut terlibat dalam panitia pelaksanaan pembangunan fisik.

c. Pemeriksaan Terhadap laporan Pekerjaan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tingkat pemeriksaan laporan pekerjaan pegawai. Dari

pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan pemeriksaan terhadap laporan atau hasil pekerjaan sangat baik. kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan terhadap laporan pekerjaan mereka sangat ketat dan selalu diperhatikan, sehingga mereka harus membuat laporan sebaik mungkin.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 17 orang atau 40,48 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan pemeriksaan terhadap laporan atau hasil pekerjaan sangat baik. kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan terhadap laporan pekerjaan cukup baik sehingga mereka tidak bisa membuat laporan pekerjaan sembarangan.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 16 orang atau 38,10 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan pemeriksaan terhadap laporan atau hasil pekerjaan sangat baik. kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan terhadap laporan pekerjaan mereka biasa-biasa saja.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan pemeriksaan terhadap laporan atau hasil pekerjaan sangat baik. kelompok ini beranggapan bahwa pemeriksaan terhadap laporan pekerjaan mereka tidak terlalu baik karena laporan pekerjaan mereka jarang diperiksa sungguh-sungguh.

d. Laporan Hasil Pemeriksaan dari Pengawas Lain

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tingkat laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain tidak terlalu ada di tempat mereka bekerja.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 36 orang atau 85,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain

sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain hampir tidak ada di tempat mereka bekerja.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan pernyataan laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain sangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa laporan hasil pemeriksaan dari pengawas lain tidak pernah ada di tempat mereka bekerja.

c. Surat Pengaduan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pernyataan tentang tingkat surat pengaduan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban ragu-ragu dengan pernyataan hanya surat pengaduan terhadap pegawai. Kelompok responden ini beranggapan bahwa tidak terlalu sering ada surat pengaduan dari masyarakat atau pihak lain seperti Lembaga Sosial Masyarakat (LSM).

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 38 orang atau 90,48 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memilih jawaban tidak setuju dengan pernyataan banyak surat pengaduan terhadap pegawai. Kelompok responden ini beranggapan bahwa hamper tidak ada surat pengaduan dari masyarakat atau pihak lain seperti Lembaga Sosial Masyarakat (LSM).

f. Variabel Motivasi (X6):

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima belas pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan X6

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kebutuhan hidup sudah terpenuhi dengan sangat baik	3	11.90	33	78.57	4	9.52		0.00		0.00	42
2	Memperoleh jaminan pengobatan dan kesehatan yang sangat baik	6	14.29	30	71.43	6	14.29		0.00		0.00	42
3	Medapatkan perkembangan kehidupan yang sangat baik	4	9.52	16	38.10	14	33.33	8	19.05		0.00	42
4	Memperoleh penghargaan sebagai seorang manusia dalam bekerja	1	2.38	35	83.33	6	14.29		0.00		0.00	42
5	Tidak memiliki perasaan takut untuk dipecah dari kantor	4	9.52	30	71.43	8	19.05		0.00		0.00	42

6	Mendapatkan jaminan keamanan yang baik dalam bekerja	9	21.43	28	66.67	5	11.90		0.00	0.00	42	
7	Memiliki pemimpin yang sangat baik	10	23.81	31	73.81	1	2.38		0.00	0.00	42	
8	Mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak didiskriminasikan	5	11.90	32	76.19	5	11.90		0.00	0.00	42	
9	Memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja	12	28.57	22	52.38	8	19.05		0.00	0.00	42	
10	Mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan yang baik	4	9.52	32	76.19	6	14.29		0.00	0.00	42	
11	Mendapatkan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan		0.00	2	4.76	20	47.62	20	47.62	0.00	42	
12	Mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan		0.00	15	35.71	19	45.24	8	19.05	0.00	42	
13	Mendapatkan kesempatan untuk berkreativitas dalam bekerja		0.00	7	16.67	18	42.86	17	40.48	0.00	42	
14	Mendapatkan penghargaan dan pengakuan dalam bekerja		0.00	4	9.52	19	45.24	19	45.24	0.00	42	
15	Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri	2	4.76	9	21.43	20	47.62	10	23.81	1	2.38	42
	JUMLAH	62	9.84	326	51.75	159	25.24	82	13.02	1	0.16	630
	NILAI RATA-RATA	3.58										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 9.84% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima), 51.75% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 25.24% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), 13.02% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua) dan 0.16% memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 (satu). Untuk variabel ini berada pada kategori tinggi, karena memiliki nilai rata-rata 3.58 dimana berada pada skala interval 3.43 – 4.23. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. **Kebutuhan Hidup**

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pemenuhan kebutuhan hidup. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Ini tidak lepas juga dari dukungan pimpinan sebagai motivator, untuk mengatasi penurunan kinerja yang dapat terjadi pada bawahannya. Dari pertanyaan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa kebutuhan hidup mereka sudah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan hidup ini adalah salah satu motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, tanpa memikirkan bagaimana cara memenuhi kebutuhan dengan bekerja diluar kewajiban dan tanggung jawab di kantor.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 33 orang atau 78,57 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan kebutuhan hidup mereka sudah seluruhnya terpenuhi. Mereka beranggapan bahwa kebutuhan hidup selalu meningkat seiring waktu, mereka merasa kebutuhan tersebut cukup terpenuhi.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan mereka tidak yakin bahwa kebutuhan hidup mereka sudah seluruhnya terpenuhi. Mereka beranggapan bahwa kebutuhan hidup selalu meningkat seiring waktu, ada yang merasa bahwa hidupnya belum makmur, sehingga masih memiliki tuntutan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik.

b. Jaminan Pengobatan dan Kesehatan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap jaminan kesehatan yang diperoleh. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki asuransi kesehatan (askes) dengan pelayanan pengobatan yang

sangat baik. Dengan demikian mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik tanpa memikirkan jaminan kesehatan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki asuransi kesehatan (askes) dan layanan itu dapat digunakan untuk meringankan biaya pengobatan ketika sakit. Hal itu dapat menjadi motivasi pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, karena kesehatan adalah hal yang penting bagi semua orang.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan jaminan pengobatan dan kesehatan yang mereka dapatkan. Tiap pegawai memiliki asuransi kesehatan (askes), namun sepertinya itu belum cukup bagi mereka. Jaminan kesehatan yang diberikan bukanlah mengganti sepenuhnya biaya pengobatan, namun hanya mengurangi jumlah pembayaran, dan untuk mendapatkan askes tersebut harus melakukan administrasi yang cukup rumit sehingga seringkali pegawai malas menggunakannya.

c. Keinginan untuk berkembang

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap adanya kesempatan

berkembang dengan pesat baik dalam karir maupun keluarga. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki kesempatan berkembang dengan sangat pesat jika dibandingkan dengan pegawai lainnya.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 16 orang atau 38,10 %.

Kelompok responden ini dapat berkembang dengan pesat baik dalam karir, masyarakat maupun keluarga. Dengan berkembangnya karir, maka kesempatan akan terbuka lebar. Baik dari segi pendapatan, penghargaan dan kepercayaan. Dengan itu semua maka kesejahteraan akan berbanding lurus, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan akan semakin baik, dan memang hal tersebut yang menjadi tujuan bagi seseorang yang bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 14 orang atau 33,33 %.

Kelompok responden ini tidak terlalu merasakan adanya kesempatan untuk berkembang, dikarenakan pekerjaan yang monoton dan dalam lingkup kecil.

- 4) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini tidak mendapatkan kesempatan berkembang, pekerjaan yang dilakukan hanya pada lingkup kecil saja dan monoton. Jika kelompok ini tidak menunjukkan prestasi yang berarti, tidak rajin mengikuti kegiatan atau pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka dan hanya menerima hidup yang sudah ada, maka tidak ada kesempatan di masa depan untuk berkembang.

d. Hak Sebagai Seorang Manusia

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang hak sebagai seorang manusia seperti kebebasan beragama dan berpendapat, mendapatkan perlakuan yang sama, dan hak-hak manusia lainnya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka sudah mendapat hak asasinya, baik itu dalam segi kebebasan memeluk agama, mengeluarkan pendapat yang bersifat positif, maupun keadaan jasmani dan rohani. Dimana semakin nyaman seseorang pada tempat dan suasana tertentu, maka ia akan semakin termotivasi dalam melakukan hal-hal tertentu.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 35 orang atau 83,33 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka sudah cukup mendapat hak asasinya, baik itu dalam segi kebebasan memeluk agama, mengeluarkan pendapat yang bersifat positif, maupun keadaan jasmani dan rohani.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini berpendapat mereka tidak terlalu mendapatkan hak sebagai manusia. Mereka merasa tidak diperlakukan dengan adil, baik dalam peningkatan jabatan atau berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Hal itu bisa diakibatkan perbedaan kemampuan masing-masing pegawai, dimana pegawai yang memiliki kemampuan dalam banyak hal, enerjik dan selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas akan sering diberikan kesempatan untuk melakukan suatu pekerjaan yang penting. Namun sebaliknya, apabila pegawai tersebut hanya berdiam diri maka akan sulit untuk mendapatkan hal yang sama.

c. Perasaan Takut dipecat

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap perasaan takut dipecat oleh Pemerintah. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka memiliki perasaan takut dipecat dari pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Dengan adanya perasaan takut akan dipecat dan dinilai buruk oleh atasan, maka pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 30 orang atau 71,43 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka cukup memiliki perasaan takut dipecat dari pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Perasaan itu cukup membuat mereka bekerja dengan lebih giat.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa ada perasaan takut, namun tidak terlalu besar. Rasa takut itu menghalangi mereka untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan peraturan.

f. Jaminan Hidup dan Keamanan Kerja

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap jaminan hidup dan keamanan kerja. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini merasa memiliki jaminan hidup yang sangat baik sekarang maupun di hari tua, dengan adanya uang pensiun. Selain itu mereka merasa keamanan kerja di akantor sudah baik sehingga mereka merasa tenang dalam bekerja.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 28 orang atau 66,67 %.

Kelompok responden ini merasa memiliki jaminan hidup baik sekarang maupun di hari tua, dengan adanya uang pensiun. Walaupun jumlahnya kecil, namun sangat berarti bagi mereka. Dalam pekerjaan pun mereka merasa aman, karena tidak bekerja dengan resiko yang tinggi ataupun di tempat yang memiliki resiko pekerjaan tinggi.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini mengatakan bahwa mereka senang dengan jaminan uang pensiun, namun karena jumlahnya yang tidak terlalu besar, mereka ragu apakah bisa memenuhi kebutuhan. Dengan begitu mereka masih mencari penghasilan lain setelah mereka pensiun. Untuk jaminan kehidupan sekarang, mereka berpendapat cukup untuk bertahan hidup.

g. Pemimpin yang Baik

Pada indikator ini ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap pimpinan Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki atasan yang baik yang bisa memotivasi mereka. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa mengayomi, tidak hanya memerintah namun juga mengerti keadaan bawahannya. Dengan adanya pemimpin yang baik, akan memacu bawahan untuk selalu melakukan sesuatu yang terbaik untuk tujuan bersama.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 31 orang atau 73,81 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka cukup memiliki atasan yang baik yang bisa memotivasi mereka. Mereka beranggapan bahwa atasan mereka bisa menjadi atasan yang mampu memotivasi mereka dalam bekerja.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Kelompok responden ini tidak terlalu merasa mendapatkan pemimpin yang baik dan bisa mengayomi mereka sebagai bawahan.

h. Perlakuan Adil dan tidak Diskriminasi

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap perlakuan yang diterima Pegawai, apakah perlakuan yang diberikan tidak berbeda antara satu dengan yang lain. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini merasa sangat diperlakukan dengan adil di kantor tanpa dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain. Mereka merasa pegawai yang bekerja dengan baik diberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan hasil kerjanya, sedangkan pegawai yang tidak bekerja dengan baik atau melakukan pelanggaran diberikan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 32 orang atau 76,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang sama dalam bekerja di kantor baik oleh atasan maupun sesama pegawai. Dengan perlakuan yang sama untuk setiap orang diharapkan tidak terjadi kecemburuan sosial yang dapat mengakibatkan perpecahan dalam suatu organisasi, dan imbasnya adalah tidak selesainya pekerjaan. Adanya perasaan akan dihargai dan diperlakukan dengan adil,

akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan diharapkan akan berdampak positif terhadap tingkat disiplin dan hasil kerja.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini tidak terlalu merasa diperlakukan sama dengan pegawai yang lain. Perbedaan tersebut dapat dirasakan dalam beberapa aspek dalam pekerjaan. Keterlibatan dalam suatu kegiatan sehingga mendapatkan tambahan penghasilan bisa menjadi salah satunya.

i. Hubungan yang Harmonis

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap hubungan antar pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 12 orang atau 28,57 %.

Kelompok responden ini merasa bahwa mereka memiliki hubungan yang harmonis di kantor baik sesama pegawai maupun dengan masyarakat. Mereka menganggap bahwa sesama pegawai di kantor adalah kerabat mereka sendiri, karena setiap hari bertemu dan pastinya lebih kurang mengenal sifat satu sama lain. Pegawai seperti ini adalah pegawai yang pantas ditiru, dan apabila semua pegawai memiliki hubungan yang baik, maka pekerjaan akan terasa ringan, karena semua dikerjakan dengan

nyaman dan tanpa tekanan. Masyarakat pun akan lebih menghargai pegawai yang dapat bersosialisasi dengan mereka.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 22 orang atau 52,38 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan hubungan yang harmonis dalam bekerja. Kelompok ini merasa bahwa hubungan di baik-baik saja dalam hubungan kerja dengan sesama pegawai. Ada beberapa orang yang malah menganggap bahwa sesama rekan kerja adalah rekan.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan hubungan yang harmonis dalam bekerja. Kelompok ini merasa bahwa hubungan di kantor biasa-biasa saja hanya sehat hubungan kerja dengan sesama pegawai. Ada beberapa orang yang malah menganggap bahwa sesama rekan kerja adalah pesaing. Pesaing dalam hal apapun dalam pekerjaan, sehingga terkadang masih terdapat jarak antara satu dengan yang lain.

j. Kenaikan Pangkat dan golongan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap kenaikan pangkat dan golongan Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan kenaikan pangkat an golongan yang lebih cepat dari pegawai yang lainnya.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 32 orang atau 76,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 6 orang atau 14,29 %.

Kelompok responden ini menyatakan mereka tidak terlalu mendapat kenaikan pangkat dan golongan yang sesuai dengan harapan mereka.

k. Bonus yang Sesuai

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap bonus yang diterima Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan bonus selain tunjangan daerah yang didapat setiap bulan.

- 2) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 20 orang atau 47.62 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa terkadang mereka mendapatkan bonus selain tunjangan daerah yang didapat setiap bulan.

- 3) Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 20 orang atau 47.62 %.

Kelompok ini merasa bahwa mereka tidak mendapatkan bonus yang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Bonus diberikan kepada seseorang yang sudah bekerja dengan sangat baik dan memuaskan, sehingga tidak semua orang dapat memperoleh bonus.

1. Gaji yang Pantas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap gaji yang diterima Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 15 orang atau 35,71%.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan gaji yang pantas sesuai dengan beban kerja mereka.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 19 orang atau 45.24 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak terlalu mendapatkan gaji yang pantas sesuai beban kerja yang mereka emban. selain itu harga yang cukup tinggi di daerah yang cukup jauh dari kota menjadi kendala.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 8 orang atau 19.05 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mendapatkan gaji yang pabtas. Kelompok ini beranggapan bahwa gaji yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

m. Kesempatan Berkreativitas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang apakah responden memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan kreativitasnya. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 7 orang atau 16.67 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memperoleh kesempatan tersebut, baik dalam kegiatan masyarakat maupun kegiatan kantor. Kemampuan dan kreativitas pegawai berbeda-beda, dengan diberikannya kesempatan mengembangkan kreativitas mereka tersebut, maka mereka merasa dihargai. Hal

tersebut tidak menutup kemungkinan pegawai lebih berdaya guna dibandingkan pegawai yang hanya diperbolehkan melakukan pekerjaan kantor yang monoton setiap harinya.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 18 orang atau 42.86 %.

Kelompok responden ini menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan kreativitasnya. Kelompok responden ini beranggapan bahwa mereka tidak terlalu memperoleh kesempatan tersebut.

- 3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 17 orang atau 40.48 %.

Kelompok responden ini menyatakan tidak setuju dengan pernyataan memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan kreativitasnya. Kelompok responden ini beranggapan bahwa mereka tidak pernah diberi kesempatan untuk berkreaitivitas dalam bekerja, hanya mengikuti intrusi saja dalam bekerja.

n. Penghargaan dan Pengakuan

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap penghargaan dan pengakuan pada Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 4 orang atau 9,52 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak atas kerja dan prestasi mereka baik oleh atasan maupun oleh sesama pegawai. Hal itu menyebabkan semangat kerja meningkat dan terpacu untuk terus meningkatkan prestasi dan kemampuan.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 19 orang atau 45,24 %.

Kelompok responden ini menyatakan mereka tidak terlalu mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal itu adalah subjektif, tergantung dari individu yang menilai. Di sisi pimpinan mungkin yang diberikan sudah cukup layak, namun di sisi pegawai hal itu belum sesuai dengan keinginannya.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 19 orang atau 45,24 %.

Kelompok responden ini menyatakan mereka tidak mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak atas pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka beranggapan bahwa atasan tidak pernah menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

o. Meningkatkan Kompetensi Diri

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pendapat responden terhadap kompetensi

Pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki kesempatan yang besar untuk meningkatkan kompetensi diri baik keterampilan maupun pengetahuan guna mendukung perkembangan yang berlaku di masyarakat. Hal ini juga berguna bagi pegawai khususnya agar dapat bersaing di dunia kerja, dan menjadi contoh yang baik bagi masyarakat. Dengan peningkatan tersebut, pegawai akan lebih dihargai dan dipercaya sehingga akan berpengaruh pula terhadap sikap hidup dan kesejahteraan dalam keluarga.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 9 orang atau 21,43 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka memiliki yang cukup baik untuk meningkatkan kompetensi diri baik keterampilan maupun pengetahuan guna mendukung perkembangan yang berlaku di masyarakat. Mereka bisa meningkatkan kompetensi diri mereka guna meningkatkan kinerja.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 20 orang atau 47,62 %.

0

11

142

11

Kelompok responden ini tidak terlalu merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

- 4) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 10 orang atau 23,81 %.

Kelompok responden ini merasa bahwa terkadang mereka merasa tidak perlu meningkatkan kompetensi diri, ada yang disebabkan karena umur yang sudah mulai tua, keluarga yang harus diurus sehingga menyebabkan waktu banyak tersita, dan pendapat bahwa ada atau tidak kompetensi yang lebih pada diri kita, mereka masih tetap di gaji oleh pemerintah.

- 5) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan bahwa mereka tidak pernah memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri, kesempatan tersebut hanya diberikan kepada beberapa orang pegawai saja.

g. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dalam variabel ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima pernyataan. Hasil tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Tabulasi Jawaban Responden Pada Pernyataan Y

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI										JUMLAH
		SS		S		R		TS		SIS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Memiliki pencapaian hasil kerja yang sangat baik	2	4.76	26	61.90	8	19.05	5	11.90	1	2.38	42
2	Mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP)	2	4.76	38	90.48	2	4.76		0.00		0.00	42
3	Memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik		0.00	15	35.71	16	38.10	11	26.19		0.00	42
4	Mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan saya dengan sangat baik	2	4.76	20	47.62	15	35.71	5	11.90		0.00	42
5	Mampu bekerja dengan sangat efektif dan efisien	2	4.76	13	30.95	21	50.00	5	11.90	1	2.38	42
	JUMLAH	8	3.81	112	53.33	62	29.52	26	12.38	2	0.95	210
	NILAI RATA-RATA	3.47										

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3,81% memilih jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 (lima), 53,33% memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 (empat), 29,52% memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 (tiga), 12,38% memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 (dua) dan 0,95% memilih jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 (satu). Untuk variabel

ini berada pada kategori tinggi, karena memiliki nilai rata-rata 3,47 dimana berada pada skala interval 3,43 – 4,23. Adapun analisa jawaban responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut :

a. Pencapaian Hasil Kerja

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang pencapaian hasil pekerjaan. Dari pertanyaan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan pencapaian hasil pekerjaan yang sangat baik. Kelompok responden ini beranggapan bahwa pencapaian dari hasil pekerjaan mereka sudah sesuai dengan target bahkan melebihi dari target pencapaian pekerjaan mereka.

- 2) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 26 orang atau 61,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan pencapaian hasil pekerjaan yang sangat baik. Kelompok responden ini beranggapan bahwa pencapaian dari hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan mereka.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 8 orang atau 19,05 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan pencapaian hasil pekerjaan yang sangat baik.

Kelompok responden ini beranggapan bahwa pencapaian kerja mereka biasa saja. pencapaian kerja mereka tidak terlalu tinggi namun juga tidak terlalu rendah.

- 4) Responden yang memilih jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan pencapaian hasil pekerjaan yang sangat baik.

Kelompok responden ini beranggapan bahwa pencapaian kerja mereka terlalu baik.

- 5) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini menyatakan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan pernyataan pencapaian hasil pekerjaan yang sangat baik.

Responden ini beranggapan bahwa pencapaian kerjanya jauh dari harapannya, karena responden merasa pekerjaannya tidak jelas karena bekerja hanya mengikuti perintah atasan yang tidak menentu.

b. Pencapaian Target

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang mencapai target sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka mampu mencapai target bahkan melebihi dari sasaran kerja pegawai.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 38 orang atau 90,48 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka mencapai target yang telah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.

- 3) Responden yang memilih jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa ragu-ragu dengan pernyataan mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka hanya mampu mencapai target sebagian dari sasaran kerja pegawai.

c. Tingkat Kehadiran

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang tingkat kehadiran pegawai. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

1) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 15 orang atau 35,71 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan tingkat kehadiran yang tsangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka selalu hadir dikantor tanpa pernah tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

2) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 16 orang atau 38,10 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan tingkat kehadiran yang tsangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka sering hadir, namun terkadang mereka tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas.

3) Responden yang memilih jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 11 orang atau 26,19 %.

Kelompok responden ini menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tingkat kehadiran yang tsangat baik. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas.

d. Kemampuan menggunakan fasilitas

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tentang menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka mampu menggunakan seluruh fasilitas yang ada di kantor untuk mendukung pekerjaan mereka, mulai dari laptop, internet, jaringan, peralatan kantor dan software-software yang dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan mereka.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 20 orang atau 47,62 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka setuju dengan pernyataan mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka bisa menggunakan seluruh fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan mereka seperti laptop, internet dan beberapa fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan mereka.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 15 orang atau 35,71 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka hanya bisa menggunakan beberapa fasilitas seperti beberapa aplikasi saja untuk mendukung pekerjaan mereka.

- 4) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Kelompok ini beranggapan bahwa mereka belum mampu menggunakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan seperti lay top dan lain-lain.

e. Kemampuan Bekerja Secara Efektif

Pada indikator ini diukur dengan menggunakan pertanyaan kemampuan bekerja secara efektif. Dari pernyataan yang diajukan diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut:

- 1) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat setuju dengan kategori skor 5 sebanyak 2 orang atau 4,76 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Mereka beranggapan bahwa mereka dapat mencapai tujuan dari pekerjaan mereka dengan menggunakan sumber daya yang ada di kantor sebaik mungkin.

- 2) Responden yang memilih alternatif jawaban setuju dengan kategori skor 4 sebanyak 13 orang atau 30,95 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka setuju dengan pernyataan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Mereka beranggapan bahwa mereka dapat mencapai tujuan dari pekerjaan mereka dengan baik.

- 3) Responden yang memilih alternatif jawaban ragu-ragu dengan kategori skor 3 sebanyak 21 orang atau 50,00 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka ragu-ragu dengan pernyataan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Mereka beranggapan bahwa mereka tidak terlalu efektif dalam bekerja.

- 4) Responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dengan kategori skor 2 sebanyak 5 orang atau 11,90 %.

Kelompok responden ini berpendapat bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Mereka beranggapan bahwa mereka tidak efektif dalam bekerja, dan terlalu membuang waktu dan tenaga untuk suatu pekerjaan yang tidak terlalu sulit.

- 5) Responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju dengan kategori skor 1 sebanyak 1 orang atau 2,38 %.

Responden ini berpendapat bahwa mereka sangat tidak setuju dengan pernyataan mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Responden beranggapan tidak mampu bekerja dengan efektif karena keterbatasan kemampuan dalam bekerja, sehingga responden bekerja hanya mengharapkan bantuan dari rekan yang sudah ahli dibidangnya.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk analisis grafik ini adalah dengan melihat grafik histogram dan normal *probability plot* pada hasil pengolahan SPSS. Gambar hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Hal ini dilihat dari pola distribusi yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Selain grafik histogram, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*, seperti yang disajikan gambar *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinieritas*.

Dari tabel Coefficients hasil pengolahan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi tidak terdapat multikolinieritas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* hasil pengolahan SPSS.

Terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

D. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sambas dan Maman Abdurahman (2007:55) langkah kerja yang dapat dilakukan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval melalui *method of Successive Interval* (MSI).

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana menurut nazir skala Likert termasuk data ordinal, jadi data yang diperoleh harus dirubah ke data interval menggunakan MSI.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden, data-data kuisioner variabel kepemimpinan di Kecamatan Kecamatan Kota Besi di tabulasikan kedalam tabel, data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval* (MSI) menggunakan *software Microsoft Office Excell*. Hasil data interval motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Data Variabel Kepemimpinan Kecamatan Kota Besi
Dalam Interval Menggunakan Msi

5	5	4	4	4	4	3	5	4	
5.134	4.408	2.411	1.000	3.391	5.134	1.000	4.861	4.861	32.200
3.500	2.760	3.823	2.625	3.391	3.500	2.354	3.293	3.359	28.604
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	1.000	3.293	3.359	24.593
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	3.500	2.354	4.861	3.359	28.760
3.500	2.760	1.000	1.000	3.391	3.500	3.689	3.293	3.359	25.491
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	2.354	3.293	2.072	24.661
1.000	2.760	1.000	2.625	2.146	3.500	1.000	3.293	3.359	20.683
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	5.134	2.354	3.293	3.359	28.827
3.500	2.760	3.823	1.000	3.391	3.500	3.689	3.293	2.072	27.027
5.134	4.408	2.411	2.625	2.146	3.500	3.689	3.293	2.072	29.278
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	5.134	2.354	3.293	3.359	28.827
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	5.134	2.354	4.861	4.861	30.652
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	3.500	1.000	1.000	3.359	23.545
3.500	2.760	1.000	1.000	5.027	3.500	2.354	3.293	3.359	25.793
3.500	2.760	1.000	2.625	3.391	3.500	2.354	3.293	1.000	23.423
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	2.354	1.000	3.359	23.654
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	3.500	3.689	3.293	3.359	28.527
5.134	2.760	3.823	2.625	3.391	3.500	2.354	1.979	2.072	27.637
5.134	4.408	2.411	2.625	3.391	2.062	1.000	1.979	4.861	27.871
3.500	2.760	1.000	2.625	2.146	2.062	2.354	3.293	3.359	23.099
3.500	4.408	2.411	1.000	3.391	3.500	3.689	1.979	1.000	24.877
2.062	1.000	1.000	1.000	3.391	2.062	3.689	3.293	3.359	20.856
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	3.500	3.689	3.293	3.359	28.527
3.500	1.000	1.000	1.000	3.391	3.500	1.000	3.293	3.359	21.042

3.500	2.760	3.823	2.625	3.391	2.062	2.354	4.861	3.359	28.734
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	2.062	2.354	3.293	3.359	25.755
3.500	2.760	1.000	1.000	1.000	3.500	2.354	1.979	3.359	20.451
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	1.000	1.979	3.359	23.279
3.500	4.408	3.823	2.625	2.146	3.500	2.354	3.293	4.861	30.309
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	2.354	3.293	3.359	25.947
3.500	4.408	2.411	1.000	2.146	3.500	2.354	3.293	3.359	25.947
2.062	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	2.354	1.979	2.072	21.909
3.500	2.760	2.411	2.625	3.391	1.000	1.000	3.293	2.072	22.052
2.062	2.760	2.411	1.000	2.146	3.500	2.354	3.293	3.359	22.885
3.500	2.760	1.000	1.000	1.000	3.500	2.354	3.293	2.072	20.479
3.500	2.760	2.411	2.625	2.146	3.500	1.000	1.979	2.072	21.992
2.062	1.000	2.411	1.000	1.000	3.500	2.354	3.293	3.359	19.979
2.062	2.760	2.411	1.000	3.391	2.062	1.000	3.293	3.359	21.338
3.500	2.760	3.823	2.625	1.000	3.500	1.000	3.293	3.359	24.859
3.500	4.408	2.411	2.625	2.146	3.500	2.354	3.293	2.072	26.309
2.062	2.760	1.000	1.000	1.000	2.062	2.354	1.979	3.359	17.576
2.062	2.760	1.000	1.000	2.146	3.500	1.000	3.293	2.072	18.833

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Excel

Data kepemimpinan yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data kompensasi di Kecamatan Kota Besi kemudian data-data kuisioner variabel kompensasi pegawai di Kecamatan Kota Besi di tabulasikan kedalam tabel, data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval (MSI)* menggunakan *software Microsoft Office Excell*. Hasil data interval kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Data Variabel Kompensasi Dalam Msi

3	3	5	3	5	4	5	4	5	
2.653	2.570	4.489	2.763	4.582	4.205	3.861	2.832	4.663	32.617
4.510	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	3.861	4.580	2.736	27.162
2.653	2.570	4.489	1.000	4.582	4.205	2.434	2.832	4.663	29.428

1.000	2.570	2.380	2.763	4.582	2.635	3.861	4.580	2.736	27.106
2.653	2.570	4.489	1.000	2.891	2.635	3.861	2.832	2.736	25.666
2.653	2.570	2.380	2.763	2.891	4.205	3.861	4.580	2.736	28.638
2.653	2.570	2.380	2.763	4.582	4.205	2.434	2.832	2.736	27.155
1.000	4.170	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	22.077
2.653	2.570	3.529	2.763	2.891	2.635	3.861	2.832	2.736	26.470
2.653	2.570	2.380	1.000	4.582	4.205	3.861	2.832	2.736	26.819
1.000	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	4.580	2.736	22.226
1.000	4.170	2.380	2.763	2.891	4.205	2.434	2.832	2.736	25.410
2.653	2.570	2.380	1.000	4.582	2.635	2.434	2.832	2.736	23.822
2.653	4.170	3.529	1.000	2.891	4.205	3.861	2.832	2.736	27.877
2.653	2.570	2.380	2.763	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.893
2.653	4.170	2.380	1.000	4.582	2.635	2.434	2.832	2.736	25.421
2.653	2.570	3.529	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.281
2.653	4.170	2.380	1.000	2.891	4.205	3.861	4.580	2.736	28.475
2.653	2.570	2.380	2.763	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.893
1.000	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	3.861	2.832	2.736	21.904
2.653	2.570	3.529	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.281
2.653	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	22.131
2.653	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	3.861	2.832	2.736	23.557
4.510	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.987
2.653	2.570	3.529	1.000	2.891	2.635	3.861	2.832	2.736	24.707
1.000	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	20.477
2.653	2.570	3.529	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	23.281
1.000	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	20.477
2.653	1.000	2.380	1.000	2.891	2.635	1.000	2.832	2.736	19.126
1.000	2.570	3.529	1.000	1.000	2.635	2.434	2.832	1.000	18.000
2.653	1.000	3.529	1.000	2.891	2.635	1.000	2.832	2.736	20.276
2.653	2.570	1.000	1.000	2.891	2.635	2.434	1.000	2.736	18.919
2.653	2.570	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	22.131
2.653	1.000	1.000	1.000	2.891	2.635	1.000	2.832	2.736	17.747
2.653	2.570	3.529	1.000	2.891	2.635	1.000	2.832	1.000	20.111
2.653	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.434	2.832	1.000	13.919
2.653	1.000	1.000	1.000	2.891	2.635	1.000	2.832	2.736	17.747
2.653	2.570	2.380	1.000	2.891	1.000	2.434	2.832	1.000	18.761
2.653	1.000	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	1.000	2.736	18.729
2.653	2.570	1.000	1.000	2.891	1.000	2.434	2.832	1.000	17.381
2.653	1.000	2.380	1.000	2.891	2.635	2.434	2.832	2.736	20.560
2.653	2.570	1.000	1.000	2.891	1.000	2.434	1.000	1.000	15.549

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Exel

Data kompensasi yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data pelatihan dan pendidikan di Kecamatan Kota Besi yang kemudian data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval* (MSI) menggunakan *software Microsoft Office Excell*. Hasil data interval pelatihan dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Data Variabel Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Interval

3	3	4	5	4	5	
4.510	4.209	3.444	3.490	4.272	5.265	25.190
4.510	4.209	3.444	2.236	4.272	3.969	22.640
4.510	2.658	5.166	3.490	4.272	5.265	25.361
2.856	4.209	3.444	3.490	4.272	3.969	22.240
4.510	2.658	5.166	3.490	4.272	3.969	24.065
2.856	4.209	3.444	3.490	4.272	5.265	23.537
4.510	2.658	3.444	3.490	4.272	3.969	22.343
2.856	4.209	3.444	3.490	4.272	3.969	22.240
4.510	2.658	3.444	2.236	4.272	3.969	21.089
2.856	4.209	3.444	3.490	4.272	2.636	20.908
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
4.510	2.658	3.444	3.490	4.272	3.969	22.343
2.856	2.658	3.444	2.236	4.272	2.636	18.103
4.510	2.658	3.444	3.490	2.844	3.969	20.915
2.856	2.658	3.444	2.236	4.272	2.636	18.103
2.856	2.658	2.072	2.236	2.844	3.969	16.636
2.856	4.209	3.444	2.236	2.844	3.969	19.559
2.856	2.658	3.444	3.490	4.272	2.636	19.357
2.856	2.658	2.072	2.236	2.844	3.969	16.636
2.856	4.209	3.444	3.490	4.272	3.969	22.240
2.856	2.658	2.072	1.000	4.272	2.636	15.495
2.856	2.658	3.444	2.236	4.272	3.969	19.436
2.856	4.209	2.072	2.236	2.844	3.969	18.187
2.856	2.658	2.072	2.236	4.272	2.636	16.731
2.856	2.658	2.072	1.000	2.844	3.969	15.400
2.856	4.209	3.444	2.236	2.844	3.969	19.559
2.856	2.658	2.072	1.000	2.844	2.636	14.067
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	3.969	18.008
2.856	2.658	2.072	1.000	2.844	2.636	14.067
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	3.969	18.008
2.856	2.658	3.444	1.000	2.844	2.636	15.439

2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
2.856	2.658	3.444	1.000	2.844	2.636	15.439
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
1.000	1.000	2.072	1.000	2.844	1.000	8.916
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
2.856	2.658	3.444	1.000	1.671	2.636	14.266
1.000	1.000	1.000	1.000	1.671	2.636	8.307
2.856	2.658	3.444	2.236	2.844	2.636	16.675
2.856	2.658	2.072	2.236	2.844	2.636	15.303
2.856	1.000	1.000	1.000	1.000	2.636	9.493

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Excel

Data pelatihan dan pendidikan yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data lingkungan kerja di Kecamatan Kota Besi yang kemudian data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval* (MSI) menggunakan *software* Microsoft Office Excell. Hasil data interval lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Data Variabel Lingkungan Kerja Dalam Interval

4	4	4	4	5	4	5	5	
3.411	3.001	3.277	2.432	2.843	1.000	4.383	4.861	25.207
3.411	4.861	3.277	3.860	1.000	2.732	2.789	4.861	26.790
3.411	3.001	3.277	2.432	2.843	1.000	4.383	3.226	23.573
3.411	3.001	3.277	3.860	1.000	2.732	4.383	3.226	24.890
3.411	3.001	2.078	2.432	2.843	1.000	2.789	3.226	20.780
2.027	4.861	2.078	2.432	1.000	1.000	4.383	3.226	21.007
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	2.732	2.789	3.226	21.868
3.411	3.001	3.277	3.860	2.843	1.000	4.383	4.861	26.636
3.411	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.937
3.411	3.001	3.277	1.000	1.000	1.000	4.383	3.226	20.298
3.411	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.937
5.166	3.001	3.277	2.432	2.843	1.000	2.789	4.861	25.368
2.027	4.861	2.078	3.860	1.000	1.000	4.383	3.226	22.435
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	20.136

3.411	3.001	1.000	2.432	2.843	2.732	4.383	3.226	23.028
3.411	3.001	2.078	3.860	1.000	1.000	4.383	3.226	21.960
1.000	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	16.526
3.411	4.861	2.078	1.000	1.000	2.732	2.789	3.226	21.097
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	4.383	1.875	20.378
2.027	3.001	2.078	3.860	1.000	2.732	2.789	1.875	19.362
1.000	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	16.526
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	1.875	18.784
3.411	3.001	1.000	1.000	1.000	2.732	2.789	3.226	18.159
2.027	3.001	1.000	3.860	1.000	1.000	2.789	3.226	17.903
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	20.136
5.166	3.001	2.078	2.432	1.000	2.732	2.789	1.875	21.073
3.411	3.001	3.277	3.860	1.000	2.732	2.789	1.875	21.944
2.027	3.001	3.277	3.860	1.000	1.000	2.789	3.226	20.180
3.411	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.937
2.027	3.001	1.000	2.432	1.000	1.000	2.789	1.875	15.123
3.411	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.937
2.027	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.751
3.411	1.000	2.078	1.000	1.000	1.000	2.789	3.226	15.504
3.411	3.001	2.078	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.937
2.027	3.001	1.000	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	16.474
3.411	3.001	1.000	1.000	1.000	1.000	2.789	3.226	16.427
2.027	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	18.751
3.411	3.001	1.000	1.000	1.000	1.000	2.789	1.000	14.201
3.411	1.000	3.277	2.432	1.000	1.000	1.000	3.226	16.346
3.411	3.001	1.000	1.000	1.000	1.000	2.789	1.000	14.201
3.411	3.001	3.277	2.432	1.000	1.000	2.789	3.226	20.136
3.411	3.001	1.000	2.432	1.000	1.000	1.000	3.226	16.070

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Exel

Data lingkungan kerja yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data lingkungan kerja di Kecamatan Kota Besi yang kemudian data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval* (MSI) menggunakan *software Microsoft Office Exell*.

Hasil data interval lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Data Variabel Pengawasan Dalam Interval

4	4	5	3	3	
4.992	4.992	4.449	4.861	2.965	22.259
2.692	4.033	3.238	2.860	2.965	15.788
4.992	4.992	4.449	4.861	2.965	22.259
2.692	4.033	3.238	2.860	1.000	13.823
4.064	4.033	3.238	2.860	1.000	15.195
4.064	4.033	3.238	2.860	1.000	15.195
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
4.064	4.992	4.449	2.860	2.965	19.330
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
4.064	4.033	4.449	2.860	1.000	16.405
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
4.064	4.033	3.238	2.860	1.000	15.195
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
4.064	4.033	2.146	2.860	1.000	14.102
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
4.064	4.033	3.238	2.860	1.000	15.195
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	4.033	3.238	2.860	1.000	13.823
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	1.000	2.860	1.000	10.274
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	1.000	2.860	1.000	10.274
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
2.692	2.722	1.000	2.860	1.000	10.274
2.692	2.722	2.146	1.000	1.000	9.560
2.692	2.722	3.238	2.860	1.000	12.512
1.000	2.722	2.146	1.000	1.000	7.868
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.692	2.722	2.146	2.860	1.000	11.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Excel

Data pengawasan kerja yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data motivasi di Kecamatan Kota Besi yang kemudian data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval* (MSI) menggunakan *software Microsoft Office Excell*. Hasil data interval lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Data Variabel Motivasi Dalam Interval

4.49	3.580	4.015	2.783	2.570	4.032	4.656	2.671	2.297	4.357	3.019	3.471	3.457	3.654	4.413	33.513
2.740	4.159	3.028	2.783	4.205	4.032	3.013	2.671	3.617	2.653	2.464	3.471	2.229	2.377	3.439	48.931
2.740	2.580	4.015	2.783	2.570	3.532	3.013	4.342	2.297	4.357	1.990	2.203	3.457	3.654	3.439	37.421
4.49	2.580	3.028	3.783	4.205	2.532	3.013	2.671	2.297	2.653	1.990	3.471	2.229	2.377	4.413	45.749
2.740	3.159	3.028	2.783	2.570	4.032	3.656	3.671	3.617	4.357	3.019	2.203	1.990	2.377	3.356	45.441
4.49	2.580	3.028	2.783	4.205	2.532	3.013	2.671	2.297	2.653	1.990	2.203	2.229	2.377	2.224	40.293
2.740	4.159	1.990	2.783	2.570	2.532	3.013	2.671	2.297	4.357	2.464	3.471	3.457	2.377	3.356	43.248
2.740	4.159	3.009	2.383	2.57	4.032	4.656	1.990	2.297	2.653	1.990	1.990	3.229	2.377	2.224	36.721
3.740	2.580	3.028	3.783	4.205	2.532	3.013	2.671	1.990	2.653	2.464	2.203	1.990	2.377	3.356	38.605
4.49	2.580	3.028	3.783	2.570	2.532	3.013	2.671	3.617	2.653	1.990	2.203	2.229	1.990	4.413	40.780
2.740	4.159	2.205	2.783	2.570	4.032	4.656	2.671	2.297	2.653	1.990	1.433	1.990	1.990	3.356	42.594
2.740	2.580	1.990	2.783	3.900	2.532	3.013	2.671	2.297	2.653	2.464	2.303	1.990	1.990	4.413	51.749
2.740	2.580	2.048	2.783	3.570	4.032	3.013	2.671	1.990	2.653	2.464	2.203	2.229	3.654	3.356	40.045
2.740	4.159	3.028	4.936	2.570	2.532	3.013	3.671	2.297	2.653	1.990	2.203	3.457	3.654	4.413	45.325
4.49	3.580	2.049	2.783	2.570	2.532	3.013	1.990	2.617	2.653	2.464	3.471	3.000	1.990	2.324	47.404
2.740	2.580	3.028	2.783	2.570	2.532	3.013	4.342	1.990	2.653	1.990	1.990	3.229	2.377	2.224	36.821
2.740	2.580	2.048	2.783	3.570	4.032	4.656	2.671	2.297	2.653	1.990	1.990	1.990	2.377	3.356	32.763
2.740	2.580	4.205	2.783	2.570	2.532	3.013	2.671	3.617	1.990	1.990	1.990	2.229	1.990	4.413	37.301
2.740	2.580	3.048	2.783	2.570	2.532	3.013	2.671	3.617	2.653	2.464	2.203	1.990	2.377	4.413	39.663
2.740	2.580	2.048	2.783	2.570	2.532	3.013	2.671	1.990	2.653	1.990	3.471	1.990	1.990	2.224	33.285
2.740	2.580	3.028	2.783	2.570	2.532	4.656	1.990	2.297	2.653	1.990	1.990	1.990	2.377	3.356	45.572
2.740	2.580	2.048	2.783	1.990	4.032	1.990	2.671	3.617	2.653	2.464	2.203	1.990	2.377	3.356	36.923
2.740	2.580	3.028	2.783	2.570	2.532	3.013	2.671	2.297	2.653	2.464	3.471	3.457	1.990	4.413	44.622
2.740	2.580	2.048	2.783	2.570	2.532	4.656	2.671	1.990	1.990	1.990	2.203	3.457	1.990	4.413	36.652

2.740	2.880	2.948	2.780	2.848	3.017	3.013	3.000	3.617	3.685	3.64	3.000	3.400	3.377	3.340	3.753
1.000	3.380	3.080	2.785	3.080	2.842	3.656	3.000	2.217	3.385	3.64	2.255	3.30	2.800	3.356	3.800
2.740	2.880	3.038	2.785	2.870	3.03	3.656	3.07	3.000	2.687	3.64	3.471	3.000	3.000	3.356	3.800
2.740	2.880	2.948	2.783	2.870	3.032	3.013	2.67	3.617	3.683	3.64	3.000	3.00	2.377	2.374	3.677
2.740	2.880	3.000	2.780	2.870	3.000	3.013	3.442	3.617		3.64	3.000	3.87	3.000	3.356	3.448
1.000	3.080	3.028	2.78	2.870	2.852	3.013	2.671	2.297	3.68	3.000	3.355	3.000	3.377	2.754	3.341
2.740	2.880	2.948	3.000	2.870	2.852	3.043	2.671	3.617	3.687	3.64	3.471	3.000	3.377	3.386	3.250
2.740	2.880	3.038	3.000	3.087	3.000	3.013	2.671	2.217	3.000	3.64	2.803	3.270	2.37	3.386	3.000
2.740	3.000	3.048	2.783	2.870	2.842	3.013	2.671	3.617	3.683	3.000	2.303	3.000	3.000	2.374	3.654
1.000	3.080	3.048	3.080	2.870	2.842	3.656	3.442	2.297	3.687	3.64	3.471	3.270	3.377	3.386	3.803
2.740	2.880	3.028	3.000	3.000	3.083	3.013	2.671	2.317	3.000	3.64	2.207	3.000	3.000	3.386	3.677
2.740	3.000	3.038	2.783	3.000	2.842	3.013	2.67	2.217	3.683	3.000	3.203	2.370	3.000	3.374	3.442
2.740	2.880	3.048	2.785	2.870	2.852	3.013	2.671	2.217	3.68	3.64	3.471	3.270	2.377	3.386	3.803
2.740	2.880	3.000	2.783	2.870	3.000	3.013	2.671	3.000	3.000	3.000	3.471	3.270	2.377	3.386	3.800
2.740	3.000	3.028	3.000	2.870	2.852	3.013	3.442	2.297	3.683	2.64	2.203	3.270	3.000	3.000	3.442
2.740	2.880	3.048	2.783	3.000	2.843	3.013	2.671	2.217	2.683	3.000	3.471	3.270	3.000	3.386	3.442
1.000	2.880	3.028	2.783	2.870	3.000	3.013	2.671	2.217	2.683	2.64	3.203	3.270	3.000	2.224	3.753
2.740	3.000	3.000	3.000	3.000	2.842	3.043	2.671	3.000	3.683	3.64	3.471	3.270	3.000	3.386	3.100

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Exel
Data motivasi kerja yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden maka dapat dibuat tabel data produktivitas kerja di Kecamatan Kota Besi yang kemudian data tersebut diolah kedalam bentuk interval dengan *method of Successive Interval (MSI)* menggunakan *software Microsoft Office Exell*. Hasil data interval lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Data Variabel Produktivitas Dalam Interval

5	5	4	4	4	
5.439	5.166	3.288	3.299	4.241	21.433
3.750	3.083	3.288	4.754	4.241	19.116
5.439	5.166	3.288	3.299	5.439	22.631
3.750	3.083	3.288	3.299	4.241	17.661
3.750	3.083	3.288	4.754	3.061	17.936
3.750	3.083	2.118	3.299	4.241	16.492

3.750	3.083	3.288	3.299	3.061	16.481
3.750	3.083	3.288	3.299	4.241	17.661
2.550	3.083	2.118	3.299	3.061	14.111
3.750	3.083	2.118	3.299	4.241	16.492
3.750	3.083	3.288	3.299	3.061	16.481
3.750	3.083	2.118	2.113	4.241	15.306
3.750	3.083	2.118	3.299	3.061	15.312
2.550	3.083	3.288	2.113	5.439	16.472
3.750	3.083	2.118	3.299	4.241	16.492
3.750	3.083	3.288	2.113	3.061	15.295
3.750	3.083	2.118	3.299	3.061	15.312
3.750	3.083	3.288	2.113	3.061	15.295
2.550	3.083	1.000	2.113	4.241	12.987
3.750	3.083	3.288	3.299	3.061	16.481
3.750	3.083	1.000	2.113	3.061	13.007
3.750	3.083	3.288	3.299	3.061	16.481
2.550	3.083	2.118	2.113	4.241	14.105
3.750	3.083	2.118	3.299	1.932	14.183
3.750	3.083	3.288	3.299	3.061	16.481
2.550	3.083	1.000	2.113	4.241	12.987
3.750	3.083	3.288	3.299	1.932	15.352
3.750	3.083	2.118	3.299	3.061	15.312
2.550	3.083	2.118	2.113	3.061	12.925
3.750	3.083	1.000	1.000	3.061	11.895
2.550	3.083	2.118	2.113	3.061	12.925
1.857	3.083	1.000	1.000	4.241	11.181
3.750	3.083	2.118	2.113	3.061	14.126
2.550	3.083	1.000	2.113	3.061	11.807
3.750	3.083	2.118	2.113	1.932	12.997
3.750	3.083	2.118	3.299	3.061	15.312
1.857	3.083	1.000	2.113	3.061	11.114
3.750	3.083	1.000	3.299	1.932	13.064
3.750	3.083	2.118	2.113	1.932	12.997
1.857	1.000	1.000	1.000	3.061	7.918
1.000	1.000	1.000	1.000	4.241	8.241
1.857	3.083	1.000	1.000	1.000	7.940

Sumber : hasil pengolahan data MSI menggunakan Microsoft Exel

Data produktivitas kerja yang sudah berbentuk interval akan digunakan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.

Akumulasi dari data kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi dan produktivitas kerja di Kecamatan Kota Besi setelah dirubah kedalam bentuk interval menggunakan *method of Successive Interval* (MSI) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.24
Data Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pelatihan Dan Pendidikan (X3), Lingkungan Kerja (X4), Pengawasan (X5), Motivasi (X6) Dan Produktivitas Kerja (Y)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
1	32.20	32.62	26.61	25.21	22.26	53.51	21.43
2	28.60	27.16	24.06	26.79	15.79	48.93	19.12
3	24.59	29.43	25.06	23.57	22.26	47.17	22.63
4	28.76	27.11	22.09	24.89	13.82	43.75	17.66
5	25.49	25.67	23.76	20.78	15.19	45.44	17.94
6	24.66	28.64	23.39	21.01	15.19	40.29	16.49
7	20.68	27.15	22.19	21.87	12.51	43.25	16.48
8	28.83	22.08	22.09	26.64	19.33	36.77	17.66
9	27.03	26.47	20.94	18.94	12.51	38.60	14.11
10	29.28	26.82	20.76	20.30	16.41	40.79	16.49
11	28.83	22.23	16.52	18.94	12.51	42.59	16.48
12	30.65	25.41	22.19	25.37	15.19	34.35	15.31
13	23.54	23.82	17.95	22.44	12.51	40.05	15.31
14	25.79	27.88	20.76	20.14	14.10	45.32	16.47
15	23.42	23.89	17.95	23.03	12.51	37.40	16.49
16	23.65	25.42	17.86	21.96	15.19	36.12	15.30
17	28.53	23.28	19.41	16.53	11.42	37.76	15.31
18	27.64	28.48	19.21	21.10	13.82	37.40	15.30
19	27.87	23.89	17.86	20.38	11.42	39.66	12.99
20	23.10	21.90	22.09	19.36	11.42	33.29	16.48
21	24.88	23.26	15.40	16.53	12.51	35.57	13.01
22	20.86	22.13	19.29	18.78	11.42	36.52	16.48
23	28.53	23.56	18.99	18.16	12.51	41.67	14.10
24	21.04	23.99	16.64	17.90	12.51	36.65	14.18
25	28.73	24.71	15.31	20.14	11.42	37.23	16.48
26	25.75	20.48	19.41	21.07	10.27	32.80	12.99
27	20.45	23.28	13.97	21.94	11.42	38.51	15.35
28	23.28	20.48	17.86	20.18	11.42	36.27	15.31
29	30.51	19.13	13.97	18.94	11.42	34.46	12.93
30	25.95	18.00	17.86	15.12	12.51	32.35	11.89
31	25.97	20.28	17.29	18.94	11.42	35.25	12.93

32	21.91	18.92	16.52	18.75	11.42	33.01	11.18
33	22.05	22.13	15.29	15.50	10.27	33.05	14.13
34	22.88	17.75	16.52	18.94	11.42	38.05	11.81
35	20.48	20.11	8.82	16.17	10.27	30.35	13.00
36	21.99	13.92	16.52	16.43	9.51	32.12	15.31
37	19.98	17.75	16.52	18.75	12.51	39.83	11.11
38	21.34	18.76	14.11	14.20	7.87	32.84	13.06
39	21.86	18.73	8.31	16.35	11.42	34.12	13.00
40	26.31	17.38	16.52	14.20	5.00	35.42	7.92
41	17.58	20.56	15.21	20.14	11.42	33.76	8.24
42	18.83	15.55	9.49	16.07	5.00	31.18	7.94

Sumber : hasil pengolahan data

Dari data tabel 4.32 di di atas, kemudian diolah tabel statistik deskriptif. teknik ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil dari statistic deskriptif menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel *Deskriptive Statistics*.

Dari tabel statistic deskriptif diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- N atau jumlah data yang valid adalah 42 orang sedangkan yang hilang nol.
- Mean atau rata-rata adalah nilai rata-rata variabel
- Median atau titik tengah data jika semua data diurutkan dan dibagi menjadi dua sama besar.
- Mode adalah nilai yang sering muncul
- Ukuran Skewness adalah ukuran ini digunakan untuk menentukan distribusi normal.
- Sum adalah jumlah dari seluruh nilai.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,209 + 0,010X_1 + 0,152X_2 + 0,113X_3 + 0,044X_4 + 0,368X_5 - 0,085X_6$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,209 menyatakan bahwa jika tidak ada Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan. Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi maka nilai produktivitas kerja pada akan tetap sebesar 0,209.
2. Koefisien regresi sebesar 0,010 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kepemimpinan, maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja sebesar 0,010 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
5. Koefisien regresi sebesar 0,152 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,152 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
6. Koefisien regresi sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pendidikan dan pelatihan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,113 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

7. Koefisien regresi sebesar 0.044 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.044 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
8. Koefisien regresi sebesar 0.368 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengawasan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.368 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
9. Koefisien regresi sebesar 0.085 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.085 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel *Coefficients* pada kolom t dan kolom sig yang merupakan hasil pengolahan SPSS maka dapat disimpulkan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,940 dengan nilai t hitung sebesar 0,075 dan nilai t tabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,940 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,075 < 2,03011$) maka hipotesis dapat ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,917 dengan nilai t hitung sebesar 0,105 dan nilai t tabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,917 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,105 < 2,03011$) maka hipotesis dapat ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,225 dengan nilai thitung sebesar 1,234 dan nilai ttabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,225 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $< t$ tabel ($1,234 < 2,03011$) maka hipotesis dapat ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,745 dengan nilai thitung sebesar -0,328 dan nilai ttabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,738 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,328 < 2,03011$) maka hipotesis dapat ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

e. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,019 dengan nilai t hitung sebesar

2,458 dan nilai t tabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,458 > 2,03011$) maka hipotesis dapat diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja.

f. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi/ probabilitas sebesar 0,355 dengan nilai t hitung sebesar 0,938 dan nilai t tabel sebesar 2,03011. Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t, dengan $df=n-k = 42- 7 = 35$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) pada $\alpha = 5\%$ karena nilai signifikansi/ probabilitas sebesar $0,355 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t hitung $<$ t tabel ($0,938 < 2,03011$) maka hipotesis dapat ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen/terkait (Ghozali, 2011). Nilai F dalam ANOVA juga untuk melihat apakah model yang digunakan sudah tepat atau tidak. Hasil perhitungan uji F dengan

menggunakan SPSS versi 24 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Anova*. Berdasarkan hasil *output* SPSS pada Tabel *Anova* dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($=5\%$) dan nilai F hitung sebesar 14,265 yang lebih besar dari F tabel yang hanya 2,48. Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F, dengan rumus $df1 = k - 1$ ($6 - 1 = 5$) dan $df2 = n - k$ ($42 - 6 = 36$), (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen) pada $=5\%$, karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $=5\%$ maka hipotesis dapat **diterima**. Artinya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* model regresi. Berdasarkan hasil *output* SPSS besarnya nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel *Model Summary*. Berdasarkan tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa Nilai R^2 sebesar 0,710 atau 71,0 %. Hal ini berarti 71,0 % variabel dependen (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh keenam variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi),

sedangkan sisanya $100\% - 71.0\% = 29\%$ dijelaskan oleh Variabel atau faktor-faktor lain di luar model.

F. Pembahasan

Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel kepemimpinan meskipun tidak terlalu signifikan. Semakin baik atau tinggi kepemimpinan maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik atau rendah maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya Sondang P. Siagian (1994 : 75-76).
Pengertian umum yang luas terutama pengetahuan tentang pemerintahan Kecamatan menjadi modal yang penting untuk seorang pemimpin di Kecamatan, daya ingat yang kuat juga hal yang penting mengingat banyaknya agenda kerja di kecamatan, rasionalitas dan obyektivitas merupakan hal yang penting dari seorang pemimpin untuk

menjadi seorang pemimpin yang berhasil, adaptabilitas dan fleksibilitas juga merupakan hal yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menanggapi situasi. Selain itu sifat inkuisitif, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif menjadi hal-hal yang penting dalam kepemimpinan, meskipun pengaruh kepemimpinan tersebut tidak signifikan jika dibandingkan dengan variabel lain yang signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Variabel Keompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel kompensasi meskipun tidak terlalu signifikan. Semakin baik atau tinggi kompensasi maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika kompensasi kurang baik atau rendah maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. komponen-komponen kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004 : 360) yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi

tidak langsung (Fringe Benefit). Gaji di yang diterima pegawai kantor Kecamatan Kota Besi, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Kota Besi, mereka beranggapan dengan bekerja sungguh-sungguh atau bermalas-malasan mereka tetap akan mendapatkan gaji tetap sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Upah yang diterima pegawai kantor Kecamatan Kota Besi seperti biaya perjalanan dinas tidak merata kepada seluruh pegawai, hanya beberapa pegawai yang menerima yang melaksanakan perjalanan dinas, selain biaya perjalanan dinas, mereka juga menerima upah kegiatan seperti honor panitia pelaksana kegiatan, honor panitia pelaksana kegiatan di Kecamatan Kota Besi tidak besar namun dapat menambah penghasilan pegawai. Insentif yang diterima pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi seperti tunjangan keluarga dan tambahan penghasilan pegawai merupakan insentif yang besarnya diatur oleh peraturan yang berlaku, bagi mereka insentif yang diterima sama baik pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dengan yang rendah. Kompensasi tidak langsung yang diterima pegawai kantor kecamatan Kota Besi seperti fasilitas kantor dan jaminan kehidupan seperti jaminan kesehatan dan jaminan pensiun, kompensasi tidak langsung ini besarnya sudah diatur oleh peraturan sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Kota Besi tidak terlalu signifikan, karena pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dengan yang rendah mendapatkan jaminan yang sama, hanya

fasilitas yang berbeda sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang ditanggung pegawai.

Variabel pelatihan dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel pendidikan dan pelatihan meskipun tidak terlalu signifikan. Semakin baik atau tinggi pendidikan dan pelatihan maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika pelatihan dan pendidikan rendah maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pendidikan pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 yaitu on the job training

dan off the job training. Pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi untuk on the job training lebih dominan kepada pengalaman kerja dilapangan, dengan pengalaman bekerja selama bertahun-tahun menjadi bekal utama dalam bekerja. Sedangkan off the job training, pegawai kantor Kecamatan Kota Besi selain dari pendidikan formal yang dijalani, juga ada mengikuti pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur maupun lembaga penyelenggara pendidikan resmi. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur'aini (2012) produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, perbedaan hal ini disebabkan oleh situasi dan kondisi pada lokasi dan subyek penelitian yang berbeda dengan Kecamatan Kota Besi.

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja meskipun tidak terlalu signifikan. Semakin baik atau tinggi lingkungan kerja maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21)

yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, penerangan atau cahaya di kantor kecamatan Kota Besi sudah baik, dan ini dapat dilihat pada jawaban responden mengenai penerangan di tempat kerja. Selain pencahayaan temperature atau suhu udara dan sirkulasi di tempat kerja di kantor Kecamatan Kota Besi sudah baik karena hampir seluruh tempat kerja sudah terpasang penyejuk ruangan. Kantor Kota Besi juga jauh dari sumber kebisingan dan bau yang dapat mengganggu kerja pegawai. Pewarnaan ruangan di tempat kerja menggunakan warna cokelat khaki yang sangat baik untuk bekerja. Selain faktor fisik terdapat faktor non fisik seperti hubungan dengan atasan dan sesama pegawai, hubungan antar pegawai di Kantor Kecamatan Kota Besi rata-rata responden menjawab sangat baik, dan ini akan membuat pegawai bekerja dengan perasaan nyaman.

Variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel pengawasan kerja. Semakin baik atau tinggi pengawasan kerja maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika pengawasan

kerja rendah maka akan maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. Menurut Soewarno (1996 : 143) menyatakan bahwa agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab pegawai yang diserahi tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- b. Mendidik para pegawai agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- d. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan.

Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam setiap pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi.

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi. hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Edhi Prasetyo dan M Wahyudin. (2007) yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja meskipun tidak terlalu signifikan. Semakin baik atau tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi. Mangkunegara (2010 : 65) menyatakan bahwa Orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk rasa memiliki, 40% kebutuhan harga diri dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Pada pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi, rata-rata kebutuhan fisiologis pegawai seperti kebutuhan hidup sudah baik, mulai dari penghasilan, jaminan kesehatan dan jaminan pensiun. Untuk kebutuhan untuk rasa memiliki dan rasa aman kecamatan Kota Besi juga sudah baik dan karier yang merupakan bagian dari aktualisasi diri cukup baik. Hal ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan kota Besi meskipun tidak signifikan, hal ini dipengaruhi dalam indikator motivasi kerja, sebagian besar sudah diatur dalam peraturan yang memberikan efek bahwa mereka bekerja dengan baik atau tidak tetap mendapatkan yang sama seperti gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun

G. Keterbatasan Penelitian

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian, hasil penelitian ini juga mengandung beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pernyataan-pernyataan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.
2. Pemilihan objek penelitian hanya menggunakan satu lokasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu kecamatan kota Besi dan hanya ruang lingkup kabupaten/kota, yaitu OPD Kabupaten Kotawaringin Timur
3. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel-variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja. Variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi seperti masa kerja, kesehatan, kebudayaan, umur dan lain-lain tidak diuji dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ($=5\%$) dan nilai Fhitung Sebesar 14,265 yang lebih besar dari F tabel yang hanya 2,48. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 0,716, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 71 % terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Besi, sedangkan sisanya 29 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi adalah variabel pengawasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil uji secara parsial, dimana variabel pengawasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,458 dengan tingkat sig sebesar 0,019 yang artinya variabel

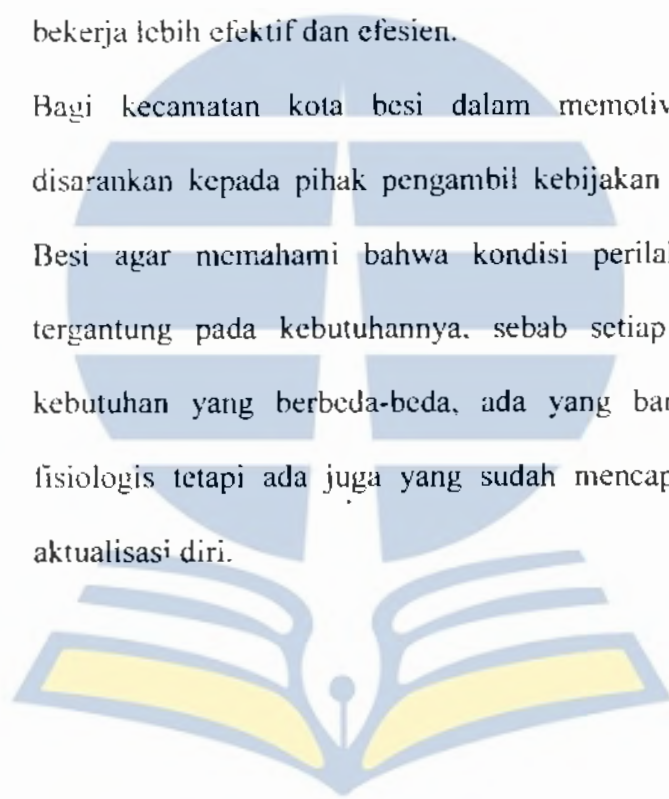
pengawasan kerja adalah salah satu variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Kecamatan Kota Besi agar lebih mengoptimalkan kepemimpinan yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan melalui interaksi yang baik demi pencapaian visi dan misi Kantor Kecamatan Kota Besi.
2. Bagi Kecamatan Kota Besi selain dari gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai kantor Kecamatan Kota Besi, juga dapat meningkatkan honor-honor kegiatan dan uang perjalanan dinas dalam anggaran Kecamatan Kota Besi yang disesuaikan dengan prestasi kerja demi pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi Kecamatan Kota Besi agar bisa memberikan materi pelatihan dan pendidikan yang berkualitas dan lebih baik lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Kota Besi.
4. Bagi Kecamatan Kota Besi agar bisa menjaga lingkungan kerja tetap bersih, aman dan nyaman. Sehingga ada akhirnya pegawai merasa bersemangat dalam bekerja, dengan demikian produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

5. Pada kantor Kecamatan kota besi sebaiknya pengawasan pegawai menjadi prioritas utama karena berdasarkan hasil penelitian pengawasan merupakan faktor yang paling signifikan daripada faktor yang lain. jadi pengawasan kerja perlu lebih ditingkatkan lagi agar pegawai bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tetap bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari pegawai melalaikan tugas atau sering terlambat. sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
6. Bagi kecamatan kota besi dalam memotivasi kerja pegawai disarankan kepada pihak pengambil kebijakan di Kecamatan Kota Besi agar memahami bahwa kondisi perilaku pegawai sangat tergantung pada kebutuhannya. sebab setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, ada yang baru tahap kebutuhan fisiologis tetapi ada juga yang sudah mencapai tahap kebutuhan aktualisasi diri.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku – buku

- Arikunto, S (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Bineka Cipta.
- Azwar, S (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bratton, Jeffreya. (1999). *Human Resource Management*. London : Macmillan Press LTD.
- Decoursey, W.J. (2005). *Statistics and Probability for Engineering Applications With Microsoft® Excel*. Saskatoon : Newnws Press
- Djarwanto dan Subagyo, P. (1988). *Statistik Induktif*, Yogyakarta : BPFIE.
- Cherrington. (1995). *Manajemen, Tugas Tanggung Jawab-Praktek* cetakan Kedua. Jakarta : Gramedia.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hadari, N. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handyaningrat, S. (1996). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Hj Masagung.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Husein, U. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cet ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta.
- Komaruddin, (2001). *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5. Jakarta : Bmi Aksara.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian* . Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivanto, J. (1986), *Produktivitas dan Seni Usaha*. PT. Binaman Teknik Aksara : Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, P.J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia Edisi 2001*. Jakarta : FEUI
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia*. Fakultas Ekonomi, UI : Jakarta: FEUI
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : bumi aksara.

- Siagian, S.P (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta:Penerbit Rhineka Cipta.h.192 Terry G.R. Principle Of Management.(New York: Richard.D. Irwin, Inc.1977)
- Siagian, S.P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, S.P. (2000). *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suprihantoro, John (1992). *Manajemen personalia*. Jakarta : Erlangga

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 23 tahun 2014. tentang Pemerintahan daerah.
Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008. tentang Kecamatan

C. Jurnal, Tesis dan Skripsi

- Akmal, Y. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Indutri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukit Tinggi*. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Herminingsih, H. (2008). Faktor-faktor yang Berkorelasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemetik Kopidi PDP Kabupaten Jember. *Jurnal J-Sep Vol 2 No 2* : 40-46
- Kurniawan, G. (2010). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Kalimantan Steel Pontianak, *Jurnal manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak*.
- Nur'aini. (2012). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Roti Holand Bakery Pekan Baru*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekan Baru.
- Pajar. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2008.
- Prasetyo, E. dan Wabyudin, M. (2007). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace di Surakarta*. Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Salinding, S. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. Skripsi Universitas Hasanudin Makasar.
- Setiadi, (2009). Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Semarang MAKMUR. Tesis Universitas Diponegoro
- Sihombing, U. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian ada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. <http://www.dupdiknas.go.id>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

1. Pengantar

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan saudara-sudari meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuisisioner ini dengan baik dan benar. Adapun tujuan dari pengisian kuisisioner ini adalah sebagai pelengkap dalam penyelesaian tesis saya yang berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA BESI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR".

Jadi dalam pengumpulan data tersebut tidak ada maksud-maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negative atas jawaban saudara-sudari berikan nantinya, tetapi ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Bantuan yang saudara-sudari berikan sangat diharapkan kebijaksanaannya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

2. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

3. Petunjuk pengisian

- a. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar.
- b. Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda, pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Pernyataan

A. Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Wawasan kepemimpinan yang dimiliki atasan sangat yang luas guna mencapai tujuan organisasi					
2	Visi dan misi yang jelas dalam bekerja sangat peting dalam mencapai tujuan					
3	Atasan yang objektif dan tidak diskriminasi					
4	Atasan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan bersikap fleksibel dengan					

	bawahan					
5	Tingkat disiplin atasan sangat baik					
6	Atasan bisa menjadi tauladan bagi bawahan					
7	Atasan mempunyai sikap seorang pemimpin					
8	Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik					
9	Atasan mampu mendidik bawahan dengan sangat baik					

B. Kompensasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan keinginan pegawai					
2	Tunjangan jabatan yang pantas sesuai dengan beban jabatan pegawai					
3	Mendapatkan uang dinas (perjalanan dinas) yang memuaskan					
4	Mendapatkan honor kegiatan sesuai dengan tanggung jawab kegiatan yang dilakukan					
5	Mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (tunjangan daerah) yang memuaskan					

6	Mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk keluarga					
7	Mendapatkan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan					
8	Mendapatkan jaminan kesehatan yang sangat baik					
9	Mendapatkan jaminan pensiun yang sangat baik					

C. Pelatihan dan Pendidikan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Mendapatkan simulasi kerja yang sangat baik pada pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai					
2	Mendapatkan study banding yang baik untuk memperdalam pengetahuan dalam bekerja					
3	Memiliki pengalaman kerja yang baik di bidang pekerjaan yang dilakukan					
4	Mampu belajar sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja					
5	Pendidikan formal yang dimiliki adalah ?					

	S2 (SS), S1 (S), D3 (R), SMA/ sederajat (TS), SMP/ sederajat (STS)					
6	Mendapatkan pelatihan teknis yang baik selama bekerja					

D. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Lingkungan tempat bekerja sangat bersih					
2	Lingkungan tempat bekerja memiliki sirkulasi udara yang sangat baik					
3	Aroma ruangan bekerja sangat harum/wangi					
4	Penerangan di ruangan bekerja sangat baik					
5	Keamanan dan keselamatan di tempat bekerja sangat baik					
6	Tempat bekerja sangat tenang atau tidak berisik/bising					
7	Hubungan dengan atasan dan bawahan sangat baik					
8	Hubungan dengan sesama pegawai sangat baik					

E. Pengawasan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemeriksaan administratif di tempat kerja sangat baik					
2	Pemeriksaan fisik dilapangan tempat bekerja sangat baik					
3	Pemeriksaan terhadap laporan / hasil pekerjaan sangat baik					
4	Laporan hasil pemeriksaan oleh pengawas lain (ekternal) terhadap pekerjaan sangat baik					
5	Banyak surat pengaduan terhadap pekerjaan					

F. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kebutuhan hidup sudah terpenuhi dengan sangat baik					
2	Memperoleh jaminan pengobatan dan kesehatan yang sangat baik					
3	Medapatkan perkembangan kehidupan yang sangat baik					

4	Memperoleh penghargaan sebaga seorang manusia dalam bekerja					
5	Tidak memiliki perasaan takut untuk dipecat dari kantor					
6	Mendapatkan jaminan keamanan yang baik dalam bekerja					
7	Memiliki pemimpin yang sangat baik					
8	Mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak didiskriminasikan					
9	Memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja					
10	Mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan yang baik					
11	Mendapatkan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
12	Mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
13	Mendapatkan kesempatan untuk berkretivitas dalam bekerja					
14	Mendapatkan penghargaan dan pengakuan dalam bekerja					
15	Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri					

G. Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Memiliki pencapaian hasil kerja yang sangat baik					
2	Mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP)					
3	Memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik					
4	Mampu menggunakan seluruh fasilitas untuk mendukung pekerjaan saya dengan sangat baik					
5	Mampu bekerja dengan sangat efektif dan efisien					



Lampiran 2 : Hasil SPSS

		Statistics			
		Kepemimpinan	Kompensasi	Pelatihan dan Pendidikan	Lingkungan Kerja
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		24.9360	22.8618	18.0875	19.8265
Std. Error of Mean		.55018	.62763	.62121	.49376
Median		24.8680 ^a	23.0173 ^a	18.0080 ^a	19.5555 ^a
Mode		28.53 ^b	23.28	16.68	18.94
Std. Deviation		3.56559	4.06752	4.02588	3.19992
Variance		12.713	16.545	16.208	10.239
Skewness		-.015	.050	-.386	.346
Std. Error of Skewness		.365	.365	.365	.365
Kurtosis		-.835	-.290	.251	-.252
Std. Error of Kurtosis		.717	.717	.717	.717
Range		14.62	18.70	17.05	12.59
Minimum		17.58	13.92	8.31	14.20
Maximum		32.20	32.62	25.36	26.79
Sum		1047.31	960.19	759.68	832.71
Perc entil es	25	21.9920 ^c	20.1110 ^c	15.4950 ^c	17.9030 ^c
	50	24.8680	23.0173	18.0080	19.5555
	75	28.3083	25.6660	21.0890	21.8680

--	--	--	--	--

Statistics

		Pengawasan Kerja	Motivasi	Produktivitas Kerja
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		12.6282	37.9475	14.7095
Std. Error of Mean		.52259	.78382	.47411
Median		12.1318 ^a	37.0020 ^a	15.3023 ^a
Mode		11.42	30.35 ^b	16.48
Std. Deviation		3.38674	5.07972	3.07259
Variance		11.470	25.804	9.441
Skewness		.765	1.030	-.044
Std. Error of Skewness		.365	.365	.365
Kurtosis		2.606	1.037	.954
Std. Error of Kurtosis		.717	.717	.717
Range		17.26	23.16	14.71
Minimum		5.00	30.35	7.92
Maximum		22.26	53.51	22.63
Sum		530.39	1593.79	617.80
Perc entil es	25	10.9896 ^c	34.1210 ^c	12.9895 ^c
	50	12.1318	37.0020	15.3023
	75	13.9160	40.2930	16.4838

- a. Calculated from grouped data.
- b. Multiple modes exist. The smallest value is shown
- c. Percentiles are calculated from grouped data.

Frequency Tabel

Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.58	1	2.4	2.4	2.4
	18.83	1	2.4	2.4	4.8
	19.98	1	2.4	2.4	7.1
	20.45	1	2.4	2.4	9.5
	20.48	1	2.4	2.4	11.9
	20.68	1	2.4	2.4	14.3
	20.86	1	2.4	2.4	16.7
	21.04	1	2.4	2.4	19.0
	21.34	1	2.4	2.4	21.4
	21.91	1	2.4	2.4	23.8
	21.99	1	2.4	2.4	26.2
	22.05	1	2.4	2.4	28.6
	22.89	1	2.4	2.4	31.0
	23.10	1	2.4	2.4	33.3
	23.28	1	2.4	2.4	35.7
	23.42	1	2.4	2.4	38.1

23.55	1	2.4	2.4	40.5
23.65	1	2.4	2.4	42.9
24.59	1	2.4	2.4	45.2
24.66	1	2.4	2.4	47.6
24.86	1	2.4	2.4	50.0
24.88	1	2.4	2.4	52.4
25.49	1	2.4	2.4	54.8
25.76	1	2.4	2.4	57.1
25.79	1	2.4	2.4	59.5
25.95	1	2.4	2.4	61.9
25.97	1	2.4	2.4	64.3
26.31	1	2.4	2.4	66.7
27.03	1	2.4	2.4	69.0
27.64	1	2.4	2.4	71.4
27.87	1	2.4	2.4	73.8
28.53	2	4.8	4.8	78.6
28.60	1	2.4	2.4	81.0
28.73	1	2.4	2.4	83.3
28.76	1	2.4	2.4	85.7
28.83	2	4.8	4.8	90.5
29.28	1	2.4	2.4	92.9
30.51	1	2.4	2.4	95.2
30.65	1	2.4	2.4	97.6
32.20	1	2.4	2.4	100.0

Total	42	100.0	100.0
--------------	-----------	--------------	--------------

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.92	1	2.4	2.4	2.4
	15.55	1	2.4	2.4	4.8
	17.38	1	2.4	2.4	7.1
	17.75	2	4.8	4.8	11.9
	18.00	1	2.4	2.4	14.3
	18.73	1	2.4	2.4	16.7
	18.76	1	2.4	2.4	19.0
	18.92	1	2.4	2.4	21.4
	19.13	1	2.4	2.4	23.8
	20.11	1	2.4	2.4	26.2
	20.28	1	2.4	2.4	28.6
	20.48	2	4.8	4.8	33.3
	20.56	1	2.4	2.4	35.7
	21.90	1	2.4	2.4	38.1
	22.08	1	2.4	2.4	40.5
	22.13	2	4.8	4.8	45.2
	22.23	1	2.4	2.4	47.6
	23.28	3	7.1	7.1	54.8
	23.56	1	2.4	2.4	57.1

23.82	1	2.4	2.4	59.5
23.89	2	4.8	4.8	64.3
23.99	1	2.4	2.4	66.7
24.71	1	2.4	2.4	69.0
25.41	1	2.4	2.4	71.4
25.42	1	2.4	2.4	73.8
25.67	1	2.4	2.4	76.2
26.47	1	2.4	2.4	78.6
26.82	1	2.4	2.4	81.0
27.11	1	2.4	2.4	83.3
27.16	1	2.4	2.4	85.7
27.16	1	2.4	2.4	88.1
27.88	1	2.4	2.4	90.5
28.48	1	2.4	2.4	92.9
28.64	1	2.4	2.4	95.2
29.43	1	2.4	2.4	97.6
32.62	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pelatihan dan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.31	1	2.4	2.4	2.4
	8.92	1	2.4	2.4	4.8

9.49	1	2.4	2.4	7.1
14.07	2	4.8	4.8	11.9
14.27	1	2.4	2.4	14.3
15.30	1	2.4	2.4	16.7
15.40	1	2.4	2.4	19.0
15.44	2	4.8	4.8	23.8
15.50	1	2.4	2.4	26.2
16.64	2	4.8	4.8	31.0
16.68	6	14.3	14.3	45.2
16.73	1	2.4	2.4	47.6
18.01	2	4.8	4.8	52.4
18.10	2	4.8	4.8	57.1
18.19	1	2.4	2.4	59.5
19.36	1	2.4	2.4	61.9
19.44	1	2.4	2.4	64.3
19.56	2	4.8	4.8	69.0
20.91	1	2.4	2.4	71.4
20.92	1	2.4	2.4	73.8
21.09	1	2.4	2.4	76.2
22.24	3	7.1	7.1	83.3
22.34	2	4.8	4.8	88.1
22.64	1	2.4	2.4	90.5
23.54	1	2.4	2.4	92.9
24.07	1	2.4	2.4	95.2

25.19	1	2.4	2.4	97.6
25.36	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.20	2	4.8	4.8	4.8
	15.12	1	2.4	2.4	7.1
	15.50	1	2.4	2.4	9.5
	16.07	1	2.4	2.4	11.9
	16.35	1	2.4	2.4	14.3
	16.43	1	2.4	2.4	16.7
	16.47	1	2.4	2.4	19.0
	16.53	2	4.8	4.8	23.8
	17.90	1	2.4	2.4	26.2
	18.16	1	2.4	2.4	28.6
	18.75	2	4.8	4.8	33.3
	18.78	1	2.4	2.4	35.7
	18.94	5	11.9	11.9	47.6
	19.36	1	2.4	2.4	50.0
	20.14	3	7.1	7.1	57.1
	20.18	1	2.4	2.4	59.5
	20.30	1	2.4	2.4	61.9

20.38	1	2.4	2.4	64.3
20.78	1	2.4	2.4	66.7
21.01	1	2.4	2.4	69.0
21.07	1	2.4	2.4	71.4
21.10	1	2.4	2.4	73.8
21.87	1	2.4	2.4	76.2
21.94	1	2.4	2.4	78.6
21.96	1	2.4	2.4	81.0
22.44	1	2.4	2.4	83.3
23.03	1	2.4	2.4	85.7
23.57	1	2.4	2.4	88.1
24.89	1	2.4	2.4	90.5
25.21	1	2.4	2.4	92.9
25.37	1	2.4	2.4	95.2
26.64	1	2.4	2.4	97.6
26.79	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pengawasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	4.8	4.8	4.8
	7.87	1	2.4	2.4	7.1
	9.56	1	2.4	2.4	9.5

10.27	3	7.1	7.1	16.7
11.42	13	31.0	31.0	47.6
12.51	10	23.8	23.8	71.4
13.82	2	4.8	4.8	76.2
14.10	1	2.4	2.4	78.6
15.20	4	9.5	9.5	88.1
15.79	1	2.4	2.4	90.5
16.41	1	2.4	2.4	92.9
19.33	1	2.4	2.4	95.2
22.26	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.35	1	2.4	2.4	2.4
	31.18	1	2.4	2.4	4.8
	32.35	1	2.4	2.4	7.1
	32.42	1	2.4	2.4	9.5
	32.80	1	2.4	2.4	11.9
	32.84	1	2.4	2.4	14.3
	33.01	1	2.4	2.4	16.7
	33.05	1	2.4	2.4	19.0
	33.29	1	2.4	2.4	21.4

33.77	1	2.4	2.4	23.8
34.12	1	2.4	2.4	26.2
34.35	1	2.4	2.4	28.6
34.46	1	2.4	2.4	31.0
35.25	1	2.4	2.4	33.3
35.42	1	2.4	2.4	35.7
35.57	1	2.4	2.4	38.1
36.12	1	2.4	2.4	40.5
36.27	1	2.4	2.4	42.9
36.52	1	2.4	2.4	45.2
36.65	1	2.4	2.4	47.6
36.77	1	2.4	2.4	50.0
37.23	1	2.4	2.4	52.4
37.40	1	2.4	2.4	54.8
37.40	1	2.4	2.4	57.1
37.76	1	2.4	2.4	59.5
38.05	1	2.4	2.4	61.9
38.51	1	2.4	2.4	64.3
38.61	1	2.4	2.4	66.7
39.66	1	2.4	2.4	69.0
39.83	1	2.4	2.4	71.4
40.05	1	2.4	2.4	73.8
40.29	1	2.4	2.4	76.2
40.79	1	2.4	2.4	78.6

41.67	1	2.4	2.4	81.0
42.59	1	2.4	2.4	83.3
43.25	1	2.4	2.4	85.7
43.75	1	2.4	2.4	88.1
45.33	1	2.4	2.4	90.5
45.44	1	2.4	2.4	92.9
47.17	1	2.4	2.4	95.2
48.93	1	2.4	2.4	97.6
53.51	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.92	1	2.4	2.4	2.4
	7.94	1	2.4	2.4	4.8
	8.24	1	2.4	2.4	7.1
	11.11	1	2.4	2.4	9.5
	11.18	1	2.4	2.4	11.9
	11.81	1	2.4	2.4	14.3
	11.90	1	2.4	2.4	16.7
	12.93	2	4.8	4.8	21.4
	12.99	2	4.8	4.8	26.2

13.00	2	4.8	4.8	31.0
13.01	1	2.4	2.4	33.3
13.06	1	2.4	2.4	35.7
14.11	1	2.4	2.4	38.1
14.11	1	2.4	2.4	40.5
14.13	1	2.4	2.4	42.9
14.18	1	2.4	2.4	45.2
15.30	2	4.8	4.8	50.0
15.31	1	2.4	2.4	52.4
15.31	4	9.5	9.5	61.9
15.35	1	2.4	2.4	64.3
16.47	1	2.4	2.4	66.7
16.48	5	11.9	11.9	78.6
16.49	3	7.1	7.1	85.7
17.66	2	4.8	4.8	90.5
17.94	1	2.4	2.4	92.9
19.12	1	2.4	2.4	95.2
21.43	1	2.4	2.4	97.6
22.63	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan	42	14.62	17.58	32.20	24.9360	.55018
Kompensasi	42	18.70	13.92	32.62	22.8618	.62763
Pelatihan dan Pendidikan	42	17.05	8.31	25.36	18.0875	.62121
Lingkungan Kerja	42	12.59	14.20	26.79	19.8265	.49376
Pengawasan Kerja	42	17.26	5.00	22.26	12.6282	.52259
Motivasi	42	23.16	30.35	53.51	37.9475	.78382
Produktivitas Kerja	42	14.71	7.92	22.63	14.7095	.47411
Valid N (listwise)	42					

Descriptive Statistics

	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis	Std. Error	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepemimpinan	3.56559	12.713	-.015	.365	-.835	.717
Kompensasi	4.06752	16.545	.050	.365	-.290	.717
Pelatihan dan Pendidikan	4.02588	16.208	-.386	.365	.251	.717
Lingkungan Kerja	3.19992	10.239	.346	.365	-.252	.717
Pengawasan Kerja	3.38674	11.470	.765	.365	2.606	.717

Motivasi	5.07972	25.804	1.030	.365	1.037	.717
Produktivitas Kerja	3.07259	9.441	-.044	.365	.954	.717
Valid N (listwise)						

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	14.7095	3.07259	42
Kepemimpinan	24.9360	3.56559	42
Kompensasi	22.8618	4.06752	42
Pelatihan dan Pendidikan	18.0875	4.02588	42
Lingkungan Kerja	19.8265	3.19992	42
Pengawasan Kerja	12.6282	3.38674	42
Motivasi	37.9475	5.07972	42

Correlations

		Produktivitas Kerja	Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.435	.746
	Kepemimpinan	.435	1.000	.459
	Kompensasi	.746	.459	1.000
	Pelatihan dan Pendidikan	.699	.436	.694
	Lingkungan Kerja	.657	.387	.653
	Pengawasan Kerja	.794	.463	.743
	Motivasi	.704	.437	.752
	Sig. (1- tailed)	Produktivitas Kerja	.	.002
Kepemimpinan		.002	.	.001
Kompensasi		.000	.001	.
Pelatihan dan Pendidikan		.000	.002	.000
Lingkungan Kerja		.000	.006	.000
Pengawasan Kerja		.000	.001	.000
Motivasi		.000	.002	.000
N		Produktivitas Kerja	42	42
	Kepemimpinan	42	42	42
	Kompensasi	42	42	42
	Pelatihan dan Pendidikan	42	42	42

Lingkungan Kerja	42	42	42
Pengawasan Kerja	42	42	42
Motivasi	42	42	42

Correlations

		Pelatihan dan Pendidikan	Lingkungan Kerja	Pengawasan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	.699	.657	.794
	Kepemimpinan	.436	.387	.463
	Kompensasi	.694	.653	.743
	Pelatihan dan Pendidikan	1.000	.638	.697
	Lingkungan Kerja	.638	1.000	.732
	Pengawasan Kerja	.697	.732	1.000
	Motivasi	.669	.599	.692
	Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.000	.000
Kepemimpinan		.002	.006	.001
Kompensasi		.000	.000	.000
Pelatihan dan Pendidikan		.	.000	.000
Lingkungan Kerja		.000	.	.000
Pengawasan Kerja		.000	.000	.
Motivasi		.000	.000	.000
N		Produktivitas Kerja	42	42
	Kepemimpinan	42	42	42

Kompensasi	42	42	42
Pelatihan dan Pendidikan	42	42	42
Lingkungan Kerja	42	42	42
Pengawasan Kerja	42	42	42
Motivasi	42	42	42

Correlations

		Motivasi
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	.704
	Kepemimpinan	.437
	Kompensasi	.752
	Pelatihan dan Pendidikan	.669
	Lingkungan Kerja	.599
	Pengawasan Kerja	.692
	Motivasi	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.000
	Kepemimpinan	.002
	Kompensasi	.000
	Pelatihan dan Pendidikan	.000
	Lingkungan Kerja	.000
	Pengawasan Kerja	.000
	Motivasi	.
N	Produktivitas Kerja	42
	Kepemimpinan	42

Kompensasi	42
Pelatihan dan Pendidikan	42
Lingkungan Kerja	42
Pengawasan Kerja	42
Motivasi	42

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.842 ^a	.710	.660	1.79160	.710	14.265	6

Model Summary^b

Model	df2	Sig. F Change	Change Statistics	
			R Square Change	F Change
1	35	.000	.710	14.265

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pendidikan, Kompensasi, Pengawasan Kerja

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.729	6	45.788	14.265	.000 ^b
	Residual	112.344	35	3.210		
	Total	387.073	41			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pendidikan, Kompensasi, Pengawasan Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.209	2.777		.075	.940
	Kepemimpinan	.010	.091	.011	.105	.917
	Kompensasi	.152	.123	.201	1.234	.225
	Pelatihan dan Pendidikan	.113	.109	.149	1.040	.305
	Lingkungan Kerja	.044	.135	.046	.328	.745
	Pengawasan Kerja	.368	.150	.406	2.458	.019
	Motivasi	.085	.090	.140	.938	.355

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-5.429	5.847			
	Kepemimpinan	-.175	.195	.435	.018	.010
	Kompensasi	-.098	.402	.746	.204	.112
	Pelatihan dan Pendidikan	-.108	.335	.699	.173	.095
	Lingkungan Kerja	-.230	.318	.657	.055	.030
	Pengawasan Kerja	.064	.672	.794	.384	.224
	Motivasi	-.099	.268	.704	.157	.085

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.741	1.350
	Kompensasi	.313	3.200
	Pelatihan dan Pendidikan	.406	2.465
	Lingkungan Kerja	.420	2.380
	Pengawasan Kerja	.305	3.282
	Motivasi	.372	2.688

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	
1	Correlations	Motivasi	1.000	-.078	-.040
		Kepemimpinan	-.078	1.000	-.009
		Lingkungan Kerja	-.040	-.009	1.000
		Pelatihan dan Pendidikan	-.202	-.094	-.178
		Kompensasi	-.396	-.095	-.128
		Pengawasan Kerja	-.165	-.117	-.394
		Covariances	Motivasi	.008	-.001
Kepemimpinan	-.001		.008	.000	
Lingkungan Kerja	.000		.000	.018	
Pelatihan dan Pendidikan	-.002		-.001	-.003	
Kompensasi	-.004		-.001	-.002	
Pengawasan Kerja	-.002		-.002	-.008	

Coefficient Correlations^a

Model		Pelatihan dan Pendidikan	Kompensasi	Pengawasan Kerja	
1	Correlations	Motivasi	-.202	-.396	-.165
		Kepemimpinan	-.094	-.095	-.117
		Lingkungan Kerja	-.178	-.128	-.394
		Pelatihan dan Pendidikan	1.000	-.192	-.198
		Kompensasi	-.192	1.000	-.262
		Pengawasan Kerja	-.198	-.262	1.000
		Covariances	Motivasi	-.002	-.004
Kepemimpinan	-.001		-.001	-.002	
Lingkungan Kerja	-.003		-.002	-.008	
Pelatihan dan Pendidikan	.012		-.003	-.003	
Kompensasi	-.003		.015	-.005	
Pengawasan Kerja	-.003		-.005	.022	

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Kompensasi
1	1	6.909	1.000	.00	.00	.00
	2	.041	13.034	.08	.05	.00
	3	.016	20.613	.00	.02	.00
	4	.012	23.945	.05	.74	.03
	5	.010	26.140	.02	.00	.43
	6	.007	31.418	.30	.14	.32
	7	.005	39.116	.56	.04	.22

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Pelatihan dan Pendidikan	Lingkungan Kerja	Pengawasan Kerja	Motivasi
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.04	.00	.22	.00
	3	.80	.02	.31	.00
	4	.03	.17	.04	.02
	5	.07	.37	.01	.07
	6	.03	.36	.33	.11
	7	.03	.09	.09	.79

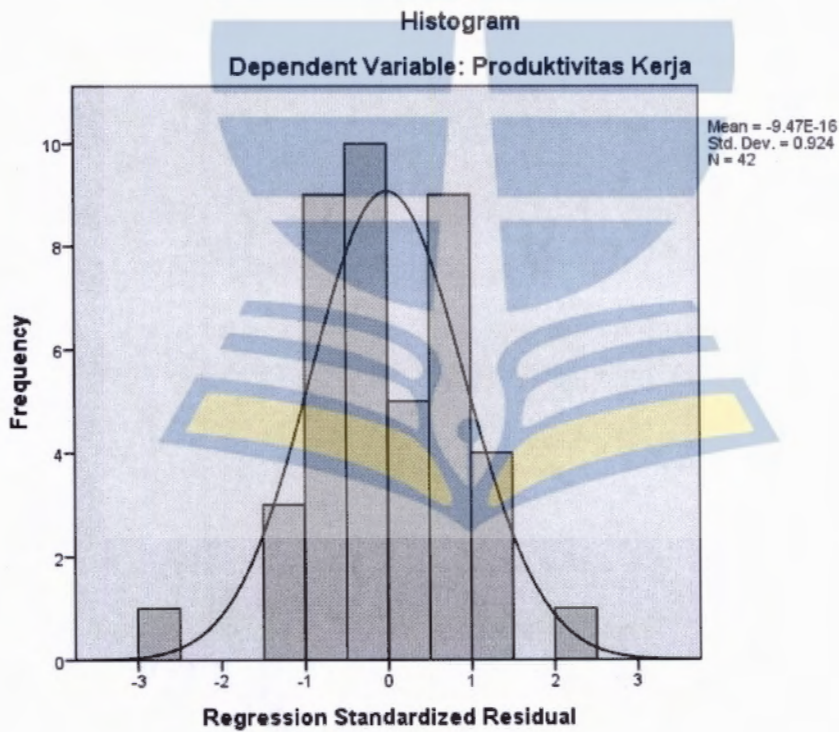
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

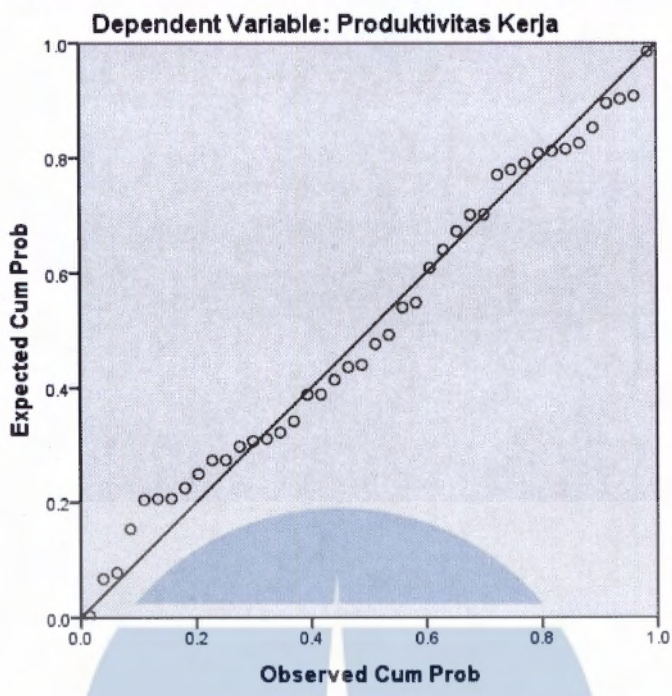
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.0191	22.1661	14.7095	2.58857	42
Residual	-4.94687	3.89621	.00000	1.65532	42
Std. Predicted Value	-2.198	2.881	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.761	2.175	.000	.924	42

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

