



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KANTOR LURAH
KECAMATAN MEDAN KOTA PADA TAHUN 2016 - 2021**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**INDAH SITI RUZALINA
NPM : 1715310631**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KANTOR LURAH KECAMATAN MEDAN KOTA PADA TAHUN 2016-2021

NAMA : INDAH SITI RUZALINA
N.P.M : 1716310631
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 09 Agustus 2022

DIKETAHUI

DEKAN KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I PEMBIMBING II

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M. Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Siti Ruzalina

NPM : 1715310631

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Pada Tahun 2016 – 2021

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 06 Agustus 2022



Indah Siti Ruzalina
1715310631

KAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Siti Ruzalina

NPM : 1715310631

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Sosial Sains

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Pada Tahun 2016 – 2021

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 06 Agustus 2022

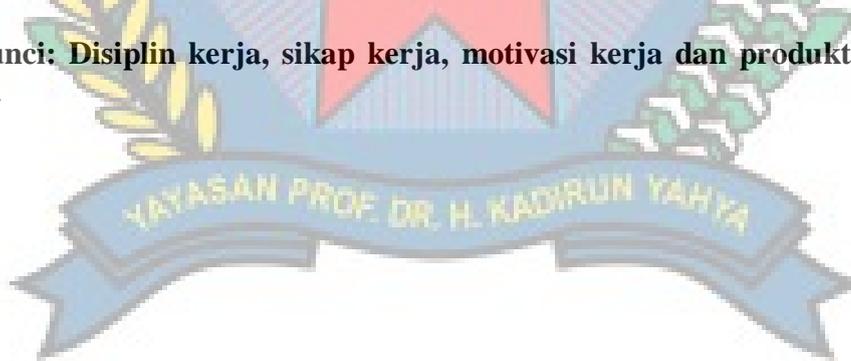


Indah Siti Ruzalina
1715310631

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota dengan sampel yang di ambil adalah sebagian Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota sebesar 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Teknik pengumpulan data adalah dengan cara dokumentasi, wawancara dan angket. Untuk uji instrument peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Untuk menganalisis data penulis menggunakan persamaanregresi berganda dan untuk menguji hipotesis dengan rumus uji t dan uji f serta koefisiendeterminasi (R^2). kemudian data diproses menggunakan analisa regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regrei linear berganda diperoleh persamaan secara linear $Y = 1,233 + 0,182X_1 + 0,130 X_2 + 0,228 X_3 + e$. Secara bersama-sama bahwa disiplinkerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $(35,678 > 3,16)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $3,526 > 2,003$, sikap kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $2,074 > 2,003$, motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $3,474 > 2,003$. Hasil analisa regresi Uji R^2 didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas pegawai sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dijelaskan variabel lain.

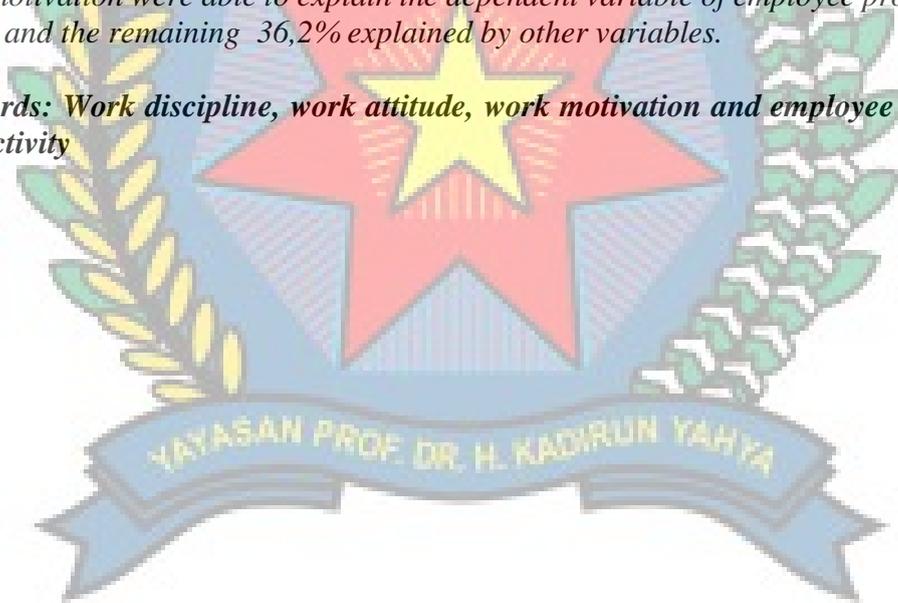
Kata kunci: Disiplin kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan produktivitas pegawai



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work attitude, work motivation and productivity of the sub-district office of Medan Kota. The population in this study were the employees of the Lurah Office of the Medan City District with 60 respondents as samples taken. The sampling technique used in this research is random sampling. Data collection techniques are by means of documentation, interviews and questionnaires. To test the instrument, the researcher used the validity test, and the reliability test. To analyze the data the author uses multiple regression equations and to test the hypothesis with the t test formula and f test and the coefficient of determination (R^2). then the data is processed using multiple regression analysis. Based on the results of multiple linear regression analysis, the linear equation $Y = 1.233 + 0.182X_1 + 0.130X_2 + 0.228 X_3 + e$. Taken together, work discipline, work attitude and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity with a value of $(35.678 > 3.16)$ and a sig value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the work discipline variable (X_1) has a positive and partially significant effect on employee productivity with a value of $3,526 > 2,003$, work attitude (X_2) has a positive and significant effect on employee productivity with a value of $2,074 > 2,003$, work motivation (X_3) has a positive influence and significant to employee productivity with a value of $3,474 > 2,003$. The results of the regression analysis of the R^2 test showed that the variables of work discipline, work attitude and work motivation were able to explain the dependent variable of employee productivity by 63,8% and the remaining 36,2% explained by other variables.

Keywords: *Work discipline, work attitude, work motivation and employee productivity*



KATA PENGANTAR

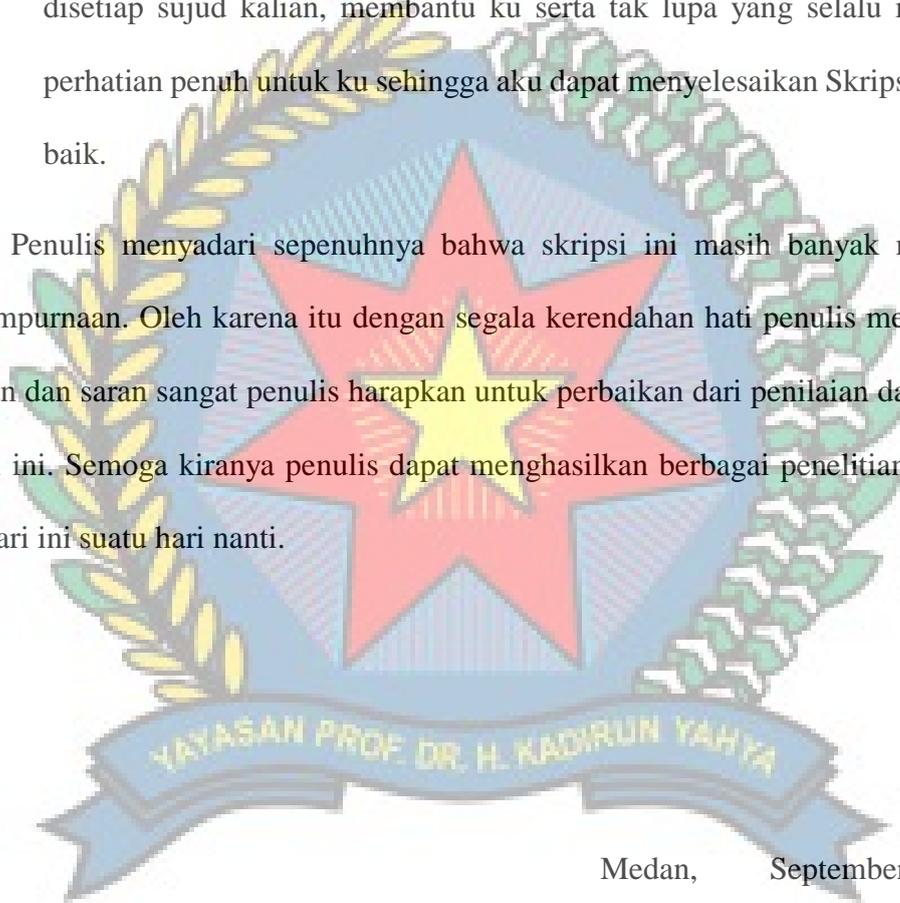
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan Skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Pada Tahun 2016 - 2021”. Selama penulisan ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Risiadi, SE., M.Si, CiQar., CiQnR., CIMMR sebagai Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku pengganti Andi Sahputra, SE, MM. sebagai Dosen Pembimbing I (satu) saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II (dua) saya yang sudah banyak membantu dan membimbing saya mengenai ketentuan penulisan skripsi hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di

bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Seluruh staff pegawai kantor lurah kecamatan medan kota yang sudah menerima dan membantu saya untuk penelitian dalam skripsi.
8. Kedua orang tua ku Ayah Muhammad Zaini, SE dan Ibu Retno Yulianti serta Adik Rangga Insan A terimakasih telah memberi dukungan, nasihat dan doa disetiap sujud kalian, membantu ku serta tak lupa yang selalu memberikan perhatian penuh untuk ku sehingga aku dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penilaian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.



Medan, September 2022

Penulis

Indah Siti Ruzalina
1715310631

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Hakikat Produktivitas	9
a. Pengertian Produktivitas	9
b. Jenis-jenis Produktivitas	10
c. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas	11
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	12
e. Indikator Produktivitas.....	14
2. Hakikat Disiplin Kerja.....	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
c. Bentuk Kedisiplinan Kerja.....	18
d. Indikator Disiplin Kerja	19
3. Hakikat Sikap Kerja.....	19
a. Pengertian Sikap Kerja.....	19
b. Fungsi Sikap Kerja.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja	20
d. Indikator Sikap Kerja	21
4. Hakikat Motivasi Kerja.....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23

c. Indikator Motivasi Kerja.....	27
d. Tujuan Motivasi Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Konseptual	30
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	30
2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	30
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pproduktivitas Kerja	31
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	31
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
1. Lokasi Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data	36
1. Jenis Data.....	36
2. Sumber Data	36
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	37
1. Variabel Penelitian.....	37
2. Definisi Operasional	38
F. Skala Pengukuran	40
G. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Wawancara	41
2. Dokumentasi	41
3. Angket.....	41
H. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data	42
2. Uji Validasi (Kelayakan)	42
3. Uji Reabilitas	42
4. Uji Asumsi Klasik.....	43
5. Uji Multikolinieritas	45
6. Uji Heterokedastisitas	45
7. Uji Hipotesis	46
8. Uji Simultas (Uji F)	46
9. Uji Parsial (Uji T)	47
10. Koefisien Determinasi (R^2).....	48

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Sejarah Terbentuknya Lurah Kecamatan Medan Kota.....	49

2. Visi dan Misi Lurah Kecamatan Medan Kota	49
3. Struktur Organisasi dan Mekanisme Kerja.....	50
4. Pembahasan Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
5. Penyajian Data	52
B. Pembahasan Penelitian	55
1. Penyajian Data Jawaban Responden.....	55
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	73
3. Pengujian Asumsi Klasik.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra survei disiplin kerja.....	2
Tabel 1.2 Pra survei variabel sikap kerja.....	3
Tabel 1.3 Pra survei variabel motivasi kerja.....	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	29
Tabel 3.1 Skedul proses penelitian	34
Tabel 3.2 Jumlah pegawai kantor lurah kecamatan medan kota	36
Tabel 3.3 Definisi operasional variabel penelitian	38
Tabel 3.4 Skor berdasarkan skala likert.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Para Pegawai hadir ke tempat sesuai waktu yang telah ditetapkan	55
Tabel 4.6 Para Pegawai pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	55
Tabel 4.7 Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat.....	56
Tabel 4.8 Saya selalu mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan	56
Tabel 4.9 Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	57
Tabel 4.10 Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan	57
Tabel 4.11 Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan waktu tepat	58
Tabel 4.12 Saya selalu mengikuti perintah atasan.....	58
Tabel 4.13 Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.....	59
Tabel 4.14 Peraturan yang sudah ditetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai	59
Tabel 4.15 Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja	60
Tabel 4.16 Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan.....	60
Tabel 4.17 Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas.....	61
Tabel 4.18 Dapat meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaan.....	61
Tabel 4.19 Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	62

Tabel 4.20	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.....	62
Tabel 4.21	Saya selalu berhati-hati dalam pekerjaan	63
Tabel 4.22	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja	63
Tabel 4.23	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	64
Tabel 4.24	Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan.....	64
Tabel 4.25	Saya berusaha menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan	65
Tabel 4.26	Walaupun saya kurang menguasai suatu pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya	65
Tabel 4.27	Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan	66
Tabel 4.28	Atasan memberkan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik	66
Tabel 4.29	Pegawai melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri	67
Tabel 4.30	Saya selalu aktif dalam bekerja	67
Tabel 4.31	Pegawai dengan suka rela membantu teman kerjanya	67
Tabel 4.32	Saya senang membantu teman kerjanya	68
Tabel 4.33	Saran pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan.....	68
Tabel 4.34	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.....	69
Tabel 4.35	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu	69
Tabel 4.36	Saya menggunakan seragam pada saat bekerja	70
Tabel 4.37	Saya mampu bekerja sesuai standar kantor.....	70
Tabel 4.38	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	71
Tabel 4.39	Para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat	71
Tabel 4.40	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.....	72
Tabel 4.41	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.....	72
Tabel 4.42	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.....	73
Tabel 4.43	Hasil uji validitas disiplin kerja, sikap kerjaa, motivasi kerja dan produktivitas pegawai.....	74
Tabel 4.44	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.45	Hasil Output Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	78
Tabel 4.46	Hasil Uji Multikolinearitas	79

Tabel 4.47 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.48 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	83
Tabel 4.49 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	84
Tabel 4.50 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	85



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Lurah Kecamatan Medan kota.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	78
Gambar 4.4 Gambar Uji Heteroskedasitas	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus - menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:150), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang - barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik.

Menurut Simanjuntak (2011:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti: pelatihan, mental, kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, umur, temperamen, keadaan fisik individu, motivasi, pemerangan, lama kerja, waktu istirahat, upah, lingkungan sosial, bentuk organisasi. Menurut Sedermayanti (2014:229) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti: Motivasi, disiplin kerja, sikap kerja, etos kerja, manajemen, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan social, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas sesuai dengan apa yang telah di rencanakan, harus dapat mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor - faktor tersebut yaitu: Disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian merupakan variabel untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2016: 195) adalah Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, ketegasan, sanksi. Berdasarkan pra survey terdapat masalah disiplin kerja pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Tahun 2016 - 2021

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total															
		Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
1	Ketaatan Pada Pegawai	70	49	119	80	39	119	70	49	119	65	54	119	69	50	119	60	59	119
2	Kehadiran Pegawai	60	59	119	60	59	119	75	44	119	70	49	119	60	59	119	70	49	119
3	Ketelitian dalam bekerja	55	64	119	55	64	119	60	59	119	55	64	119	60	59	119	75	44	119

Sumber : Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota (2016 – 2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwasannya pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator disiplin kerja belum sesuai yang diharapkan. Seperti masih ada pegawai yang datang terlambat, belum taat pada peraturan, serta ketelitian dalam bekerja. Kurang disiplin kerja pada diri pegawai menyebabkan menurunnya

produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota dan jika hal ini terus terjadi maka produktivitas kerja akan menurun.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perlu memperhatikan sikap kerja. Instansi berperan dalam mengelola pegawai agar sikap kerja dapat digunakan dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2001:71) menjelaskan bahwa sikap kerja dapat diartikan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim. Menurut Robbins (2015) indikator sikap kerja adalah: Kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Berdasarkan pra survey terdapat dalam masalah sikap kerja pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Mengenai Sikap Kerja Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Tahun 2016 – 2021

No	Pernyataan	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		Ya	Tidak	Total															
1	Selalu teliti menyelesaikan pekerjaan	60	59	119	65	54	119	70	49	119	70	49	119	60	59	119	65	54	119
2	Tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	65	54	119	65	54	119	70	49	119	75	44	119	70	49	119	75	44	119
3	Selalu berhati-hati dalam bekerja	65	54	119	70	49	119	70	49	119	80	39	119	75	44	119	65	54	119

Sumber : Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota (2016 – 2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwasannya pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator sikap kerja belum sesuai yang diharapkan. Masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam pekerjaan, tidak hati-hati dalam bekerja. Kurangnya sikap kerja pegawai menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Faktor lain juga turut mempengaruhi produktivitas kerja di samping sistem disiplin kerja dan sikap kerja adalah faktor motivasi kerja. Termasuk motivasi kerjayang

berjalan di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota, dimana motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasi pegawai dapat bekerja dengan baik pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan pra survey terdapat masalah motivasi kerja pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Tahun 2016 - 2021

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total															
		Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
1	Mampu membangun kerja sama yang baik	70	49	119	75	44	119	60	59	119	65	54	119	60	59	119	65	54	119
2	Mampu menjalin komunikasi yang baik	75	44	119	75	44	119	70	49	119	65	54	119	60	59	119	70	49	119
3	Mampu mencapai target yang baik	55	64	119	60	59	119	65	54	119	70	49	119	75	44	119	75	44	119

Sumber : Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota (2016 – 2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas memperlihatkan bahwasannya pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota secara keseluruhan motivasi kerja masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja belum sesuai. Kurangnya komunikasi yang baik dapat membuat tugas-tugas selalu kurang dalam bekerja.

Demi terjalannya produktivitas kerja pegawai yang baik perlu adanya disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik agar sikap kerja pegawai baik juga. Suatu instansi dikatakan baik apabila pegawai menjalankan dengan motivasi kerja yang baik. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Pada Tahun 2016 – 2021”

B. Identifikasi dan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Disiplin yang dilaksanakan secara tidak konsisten yang menyebabkan terciptanya pekerjaan yang sering tidak tuntas seperti kehadiran pegawai.
2. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki sikap kerja yang baik.
3. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Motivasi yang dilakukan masih menurun dan pegawai belum bisa bekerja sama antara satu sama lain.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanyapada variabel bebas yaitu disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja. Dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Kemudian subjek penelitian hanya dibatasi pada pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis menemukan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota?
2. Apakah sikap kerja mempengaruhi produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas pada Kantor Lurah Kecamatan

Medan Kota?

4. Apakah disiplin kerja, sikap kerja, motivasi kerja mempengaruhi produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas. Secara spesifik, ada pun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dan pengelolaan SDM serta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek -

aspek SDM yang lebih baik.

b. Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan dan informasi khususnya di bidang Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Gita Pratiwi (2015), yang berjudul : “Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota Pada Tahun 2016 - 2020”. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan sebagai berikut :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu (Sikap Kerja), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu (Produktivitas Kerja). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu (Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja serta 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja).

2. **Jumlah Observasi/Sampel** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 45 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 pegawai/responden.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Kantor Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Hakikat Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas juga bisa berdampak terhadap peningkatan standar hidup.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

Menurut Sutrisno (2016:99) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai.

Sedangkan menurut Handoko (2015:210) menjelaskan bahwa produktivitas adalah hubungan antara masukan dan keluaran suatu sistem produktif. Sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak produksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih

sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktifitas juga naik.

Berdasarkan defenisi dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktifitas pada penilaian ini adalah kegiatan produksi sebagai perbandingan antar luaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan. Sehingga semakin tinggi perbandingan, semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran produktivitas bervariasi, tergantung pada aspek output atau input yang digunakan sebagai dasar, misalnya: produktifitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi dan produktivitas bahan mentah.

b. Jenis-Jenis Produktivitas

Pengukuran produktivitas memperlihatkan adanya perubahan - perubahan pada tingkat tertentu, dengan adanya tingkat pengukuran produktivitas ditingkat perusahaan, pihak manajemen akan mengetahui bahwa usahanya sedang berkembang. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan pengambilan keputusan strategi. Menurut Mulyadi (2011:466) jenis-jenis produktivitas sebagai berikut:

1. Produktivitas Total

Pengukuran produktivitas total dapat dilakukan dalam dua kondisi, tanpa adanya pertukaran produktivitas antar masukan dan memperhitungkan adanya pertukaran produktivitas antar masukan.

2. Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial.

c. Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Produktivitas

Suatu perusahaan perlu mengetahui pada tingkat mana produktivitas perusahaan itu beroperasi yang bertujuan agar perusahaan dapat meningkatkan daya saing dari yang dihasilkan. Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas, yaitu :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber – sumber daya itu.
2. Perencanaan sumber - sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

6. Nilai - nilai produktivitas berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan.
7. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan - tindakan kompetitif berupa upaya - upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*continuous productivity improvement*).
8. Pengukuran produktivitas terus menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
9. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam perusahaan.
10. Aktivitas perundingan bisnis (kegiatan tawar menawar) secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional, apabila telah tersedia ukuran – ukuran produktivitas.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2014:229) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : Motivasi, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, manajemen, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap kerja, jaminan sosial, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

1. Motivasi

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil kan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Etos kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, tanggung jawab teradap pekerjaan dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

5. Manajemen

Pengertian manajemen disini berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

6. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

7. Tingkat penghasilan

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

8. Sikap kerja

Sikap kerja yang diteladani untuk meningkatkan produktivitas.

9. Jaminan social

Jaminan social yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

e. Indikator Produktivitas

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2016:104) indikator produktivitas, yaitu :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

2. Hakikat Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik juga yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang utama diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki

rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:444) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:825) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran ialah sikap seseorang dengan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan karena dasar unsur paksaan. Sementara yang dimaksud kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap semua peraturan dan ketentuan institusi yang ada pada diri pegawai yang menyebabkan pegawai mampu menyesuaikan diri secara sukarela pada ketentuan peraturan institusi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2016:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila mendapat jaminan balas jasa yang setimpal yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan .

3) Ada tidaknya peraturan pimpinan

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tindakan pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Siagian (2016:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya.
4. Berkembang rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisien dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Bentuk Kedisiplinan Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepadanya siapapun. Menurut Mangkunegara (2018:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- Disiplin Preventif

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

- Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu aturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

- Disiplin Progresif

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

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat pada aturan waktu

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

- 2) Taat pada peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan

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

- 4) Taat pada peraturan lainnya pada perusahaan

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

3. Hakikat Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas

atau tidak puas terhadap pekerjaan.

Menurut Winardi (2015:211) mengungkapkan bahwa sikap kerja adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang, obyek dan situasi dengan siapa berhubungan.

b. Fungsi Sikap Kerja

Menurut Katz dalam Wawan dan Dewi (2010:23) sikap mempunyai fungsi, yaitu :

1. Fungsi Instrumental

Fungsi ini berkaitan dengan sarana dan tujuan. Orang memandang sejauh mana objek sikap dapat digunakan sebaik-baiknya sarana atau alat dalam rangka mencapai tujuan.

2. Fungsi Pertahanan Ego

Sikap yang diambil oleh seseorang demi untuk mempertahankan ego.

3. Fungsi Ekspresi Nilai

Sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada pada dirinya.

4. Fungsi Pengetahuan

Individu mempunyai dorongan untuk ingin mengerti dengan pengalaman - pengalamannya.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Blum dan Naylor (2012:184) faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Indikator Sikap Kerja

Menurut Wibowo (2019:50) komponen sikap kerja terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Efektif

Komponen efektif dari sikap kerja merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Indikatornya adalah :

- a. Kebijakan pimpinan
- b. Aturan kerja
- c. Budaya kerja

2. Kognitif

Komponen kognitif merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Indikatornya adalah :

- a. Pola kerja
- b. Target kerja
- c. Evaluasi kerja

3. Perilaku

Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. Indikatornya adalah :

- a. Motivasi kerja
- b. Besarnya gaji
- c. Sikap bekerja

4. Hakikat Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki, maka harus pahami motivasi manusia yang bekerja di dalam, karena motivasi ini yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang di inginkan (Fahmi, 2016:187).

Menurut Sondang P. Siagian (2016:138) motivasi adalah daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawab, menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2019:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, dan daya penggerak yang mengakibatkan seseorang rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Menurut Sutrisno (2016:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor internal adalah :

1 Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup manusia mampu mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh harapan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal sebagai berikut :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan berkuasa dipenuhi dengan cara – cara tidak terpuji, namun cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam artio positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya pemilihtelah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang benar mau bekerja, sehingga antas untuk dijadikan penguasa dalam oragnisasi atau kerja. Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut. Lingan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para pegawai.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisor yang dekat dengan pegawai menguasai liku – liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

4. Ada jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja sungguh – sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan pekerjaan yang jelas. Mereka akan bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan keinginan setiap pegawai. Bukan hanya mengharapkan kompensasi, tetapi pada satu masa mereka akan berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan

wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari – hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Oleh karena itu, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja para pegawai untuk bekerja lebih baik.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2016:138) indikator – indikator motivasi kerja adalah :

- a) Daya pendorong adalah hanya suatu dorongan yang luas terhadap suatu arah.
- b) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- c) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d) Keahlian kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).
- e) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- f) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- g) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

h) Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atau sesuatu yang dibebankan kepadanya.

i) Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mengabulkannya.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:97) tujuan motivasi adalah :

1. Mendorong daya hidup dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mengandung penelitian antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil Penelitian
			X	Y		
1	Endah (2015)	Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Royal Korindah Purbalinggo	1.Sistem Upah	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Herlia (2016)	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi	1.Sikap Kerja	1.Produktivitas Kerja	Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Ichwan (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Waskita Karya (PERSERO) tbk Cabang Sulawesi	1.Pelatihan	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Hanafi (2009)	Hubungan Semangat Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Akademi Pariwisata Meda	1. Hubungan Semangat Kerja 2. Disiplin Kerja	1. Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Semangat dan disiplin kerja, baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas pegawai di Akademik Pariwisata Medan. Dengan semangat kerja yang tinggi secara nyata jugadipengaruhi oleh factor kepemimpinan yang baik dan iklim organisasi yang mendukung.
5	Redonzar (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT.PRISMATEX Pekalongan)	1. Kompensasi 2. Disiplin Kerja	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa ternyata kompensasi berpengaruh besar terhadap produktivitas kerjakaryawan sebesar 58,2%. Sedangkan hasil untuk variable disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan sebesar 49,6%. Secara bersama – samakompensasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 61,6%
6	Safitri (2008)	Pengaruh Pelatihan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Paradise Island Furniture	1. Pelatihan Kerja 2. Disiplin Kerja	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antaraplatihan kerja dandisiplin kerjakaryawan pada PT.Paradise Furniture.

7	Alimuddin (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Putra Bintang Borneo Timur DiSamarinda	1.Motivasi	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian uji-t (menunjukkan variable bebas yaitu motivasi ekstrinsik yang paling signifikan dan paling berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Putra Bintang Borneo Timur Samarinda
8	Debby Triasmoo (2012)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri)	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Kinerja	1.Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada produktivitas kerja. Sedangkan motivasi hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kinerja tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antara variabel dalam proses analisisnya.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

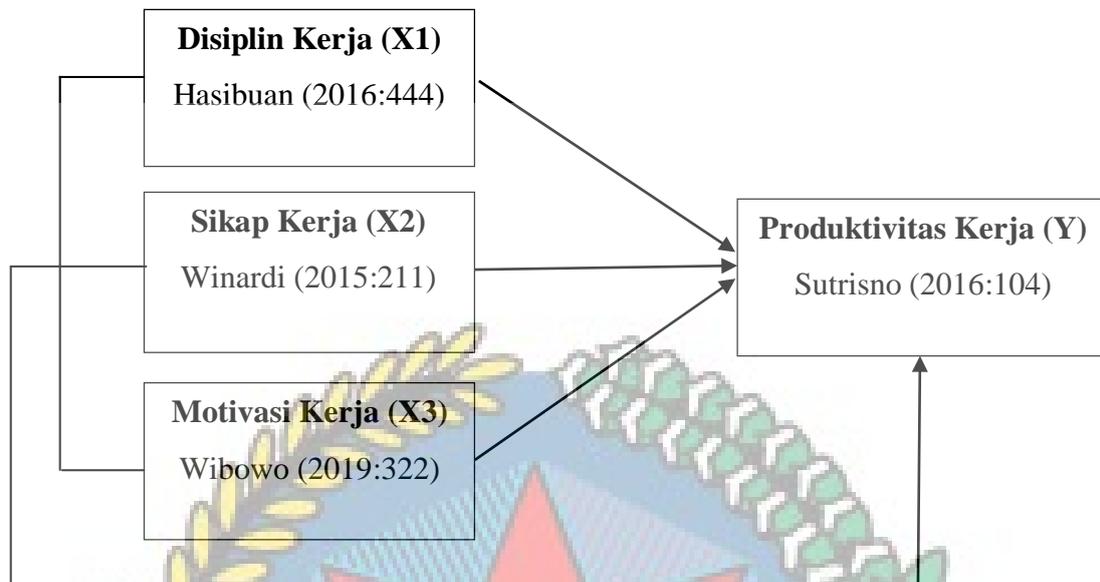
Menurut Winardi (2015:211) sikap kerja adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang, obyek dan situasi dengan siapa berhubungan. Pemahaman pegawai terhadap sikap kerja akan menjadikan semakin bertanggung jawab.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2016:138) daya dorongan mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan atau keahlian, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:97) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak berlaku dalam memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Faktor yang mendasari terbentuknya produktivitas kerja adalah disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja. Kualitas manajemen yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya di dalam organisasi. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.
4. Disiplin kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.

Mengenai surat edaran Nomor 800/201 tanggal 27 Februari 2020 tentang jadwal jam kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah Kota medan yang ditujukan kepada seluruh organisasi perangkat daerah (OPD) Pemerintah Kota Medan.

Surat edaran tersebut menegaskan kembali isi dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8 Tahun 1996 tanggal 15 Maret 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah dengan menetapkan ketentuan :

1. OPD yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja :

Jam kerja senin sampai kamis pukul 08.00 hingga 16.30 WIB. Adapun waktu istirahat diberikan pada pukul 12.00 hingga 13.00 WIB. Waktu rekam kehadiran pada pukul 07.55 hingga 08.15 WIB (masuk), 16.30 hingga 17.15 (pulang). Sementara pada hari jumat dengan jam kerja pada pukul 08.00 hingga 17.00 WIB. Jam istirahat di berikan pada pukul 12.00 hingga 13.30 WIB. Waktu rekam kehadiran pada pukul 07.55 hingga 08.15 WIB (masuk), 17.00 hingga 17.45 (pulang).

2. Khusus bagi OPD yang memberlakukan 6 (enam) hari kerja agar mengatur jam kerjanya masing – masing dengan berpedoman terhadap aturan jam kerja efektif Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam seminggu adalah 37,5 jam.

3. Ketentuan jam kerja ini berlaku efektif mulai tanggal 1 Maret 2022.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Yaitu suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini disebut pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2012:7).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Medan Kota yang beralamat di Jalan Stadion No. 3, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara. Ada pun waktu penelitian ini di mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Maret 2022.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2021 hingga Maret 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

TABEL 3.1 JADWAL PENELITIAN

No	Aktivitas	Tahun 2021-2022														
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■									
3	Seminar Proposal							■	■							
4	Revisi Proposal									■	■					
5	Penelitian											■	■	■		
6	Penyusunan Skripsi														■	

Sumber: Penulis (2022)

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Medan Kota yang berjumlah 130 PNS dan 20 Honor.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:389) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari populasi secara keseluruhan. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002:120), karena ukuran sampel diketahui jumlahnya. Pemakaian rumus tersebut mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dihitung dengan rumus di bawah ini :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,01)}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Peneliti menggunakan sampel responden yang berjumlah 60 PNS orang untuk mengambil data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *randomsampling* karena dalam penelitian ini populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen.

Berikut ini rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota

No	Pangkat	Status		Jumlah
		PNS	Honor	
1	Pembina	2	-	2
2	Pembina Tingkat I	12	-	12
3	Penata	36	5	41
4	Penata Tingkat I	7	1	8
5	Penata Muda Tingkat I	26	4	30
6	Penata Muda	6	2	8
7	Pengatur	23	5	28
8	Pengatur Tingkat I	13	2	15
9	Pengatur Muda Tingkat I	2	-	2
10	Pengatur Muda	2	-	2
11	Juru	1	1	2
Total		130	20	150

Sumber : Kantor Lurah kecamatan Medan Kota

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan dalam bentuk angka.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk angket kepada pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen - dokumen tertulis dengan mempelajari tulisan, baik buku - buku, jurnal - jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah pegawai dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

a. Variabel Dependen (Y)

Menurut Ferdinand (2014:171) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

Menurut Ferdinand (2014:171) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- i. Disiplin Kerja (X1)
- ii. Sikap Kerja (X2)
- iii. Motivasi Kerja (X3)

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Defenisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teoridan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Disiplin Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y). Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 3.3 DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja (X1)	<p>Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturanyang berlaku disekitarnya.</p> <p>Sumber : (Hasibuan, 2016:444)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Bekerja Etis <p>Sumber : (Hasibuan, 2016:444)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. 5. Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan. 	Skala likert
Sikap Kerja (X2)	<p>Sikap kerja adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasimenurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khususatas reaksi seseorang terhadap orang, obyek dan situasi dengan siapa berhubungan.</p> <p>Sumber : (Winardi, 2004:211)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pimpinan 2. Aturan kerja 3. Budaya kerja 4. Pola kerja 5. Target kerja 6. Evaluasi kerja 7. Motivasi kerja 8. Besarnya gaji 9. Sikap bekerja <p>Sumber : (Wibowo, 2015:50)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan wajib memilikisikap kerja. 2. Karyawan harus memilikisikap kerjayang bagus. 	Skala likert

<p>Motivasi Kerja (X3)</p>	<p>Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.</p> <p>Sumber : (P. Siagian, 2016:138)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggungjawab 7. Kewajiban 8. Tujuan <p>Sumber : (P. Siagian, 2016:138)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri. 3. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar. 4. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut. 5. Keahlian kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu 6. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola – pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. 7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. 8. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimulkannya. <p>Sumber : (P. Siagian, 2016:138)</p>	<p>Skala likert</p>
----------------------------	---	---	--	---------------------

Produktivita Kerja (Y)	Produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ketiga faktor tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu. 2. Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani. 3. Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja. <p style="text-align: center;">Sumber : (Siagian, 2016:28)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. 2. Melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dari segi teknis semata. 3. Tercapainya produk kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. 	Skala likert
------------------------	--	--	--	--------------

Sumber: Penulis (2021)

F. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Tabel 3.4 Skor Berdasarkan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:401), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang standar data yang di tetapkan.

Menurut Sugiyono (2012:402), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan keterangan yang dilakukan. Dengan cara membuat daftar pertanyaan yang akan di tanyakan kepada pegawai Kantor Kecamatan Medan Kota.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi berupa buku – buku, dokumen - dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti memperoleh data dan dokumen - dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari jurnal – jurnal, buku – buku, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

3. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dalam bentuk angket yang di tunjukkan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji validitas dan uji reabilitas.

2. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesionernya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Bawono (2006:68), uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak. Dengan taraf signifikansi 0,05 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner tersebut "valid" tetapi jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner "tidak valid".

3. Uji Reabilitas (Keandalan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 92), Reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "tidak reliabel". Butir

kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha $> 0,60$.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah penunian asumsi – asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien (Best Linier Ubias Estmator) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least Squares), perlu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model - model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasa bahwa uji t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikut distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi.

- a. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- b. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
- c. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.
- c. Uji Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Kriteria yang dapat terjadi :

Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

- d. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic kolmogorov smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari :

- a. Nilai Sig atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

5. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2015:154) mengatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar analisis untuk melihat gejala multikolinieritas ialah yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ atau jika nilai *variance inflation factor*(VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manulang dan Pakpahan (2014:184). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Jika titik – titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi berganda terdapat variable tergantung atau variabel terikat. Variabel terikat tersebut dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi menurut Sunyoto (2013:122) yaitu :

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Produktivitas Kerja

a_0 : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b_2 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b_3 : Koefisien Regresi Keterampilan

X_1 : Motivasi (Independent Variabel)

X_2 : Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X_3 : Keterampilan (Independent Variabel)

e : Standard Error

7. Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:134), hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya.

8. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 144), sebelum dilakukan intepretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis,

maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabelterikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% maka hipotesis diterima artinya bahwa kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data maka peneliti menggunakan aplikasi program SPSS20.

9. Uji Parsial (Uji-T)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengujian :

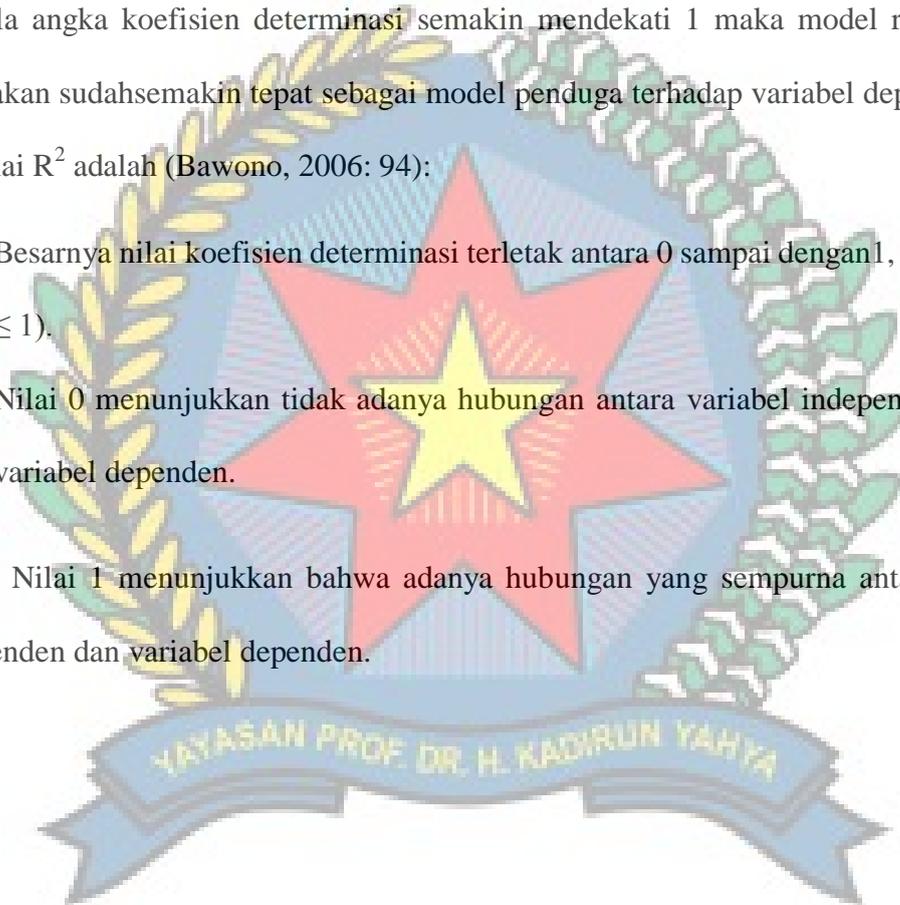
- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat Dengan tingkat kesalahan adalah 5% (0,05) pada taraf signifikan 95% dan $df = n-k$. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data maka peneliti menggunakan aplikasi program SPSS 20.

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006: 92). Pengujian ini dilakukan dengan melihat R^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Ciri-ciri nilai R^2 adalah (Bawono, 2006: 94):

- 1) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- 2) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai 1 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Terbentuknya Lurah Kecamatan Medan Kota

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai PNS dan Non PNS. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Kota Medan terdiri dari 21 kecamatan dan 151 kelurahan dengan luas wilayah mencapai 265,00 km² dan jumlah penduduk sekitar 2.478.145 jiwa (2017) dengan kepadatan penduduk 9.352 jiwa/km². Kelurahan Medan Kota dibentuk dan berdiri secara resmi sejak sesuai dengan surat keputusan Gubernur KDH Tingkat Sumatra Utara No: 688/11/P.S.U tanggal 01 November 1952. Kelurahan Medan Kota dibentuk untuk membantu masyarakat dalam pembuatan surat.

2. Visi dan Misi Lurah Kecamatan Medan Kota

d. Visi

Menjadikan Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera, dan Religius”

b. Misi

1. Menumbuhkembangkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota.
2. Menumbuh kembangkan harmonisasi, kerukunan, solidaritas, persatuan dan

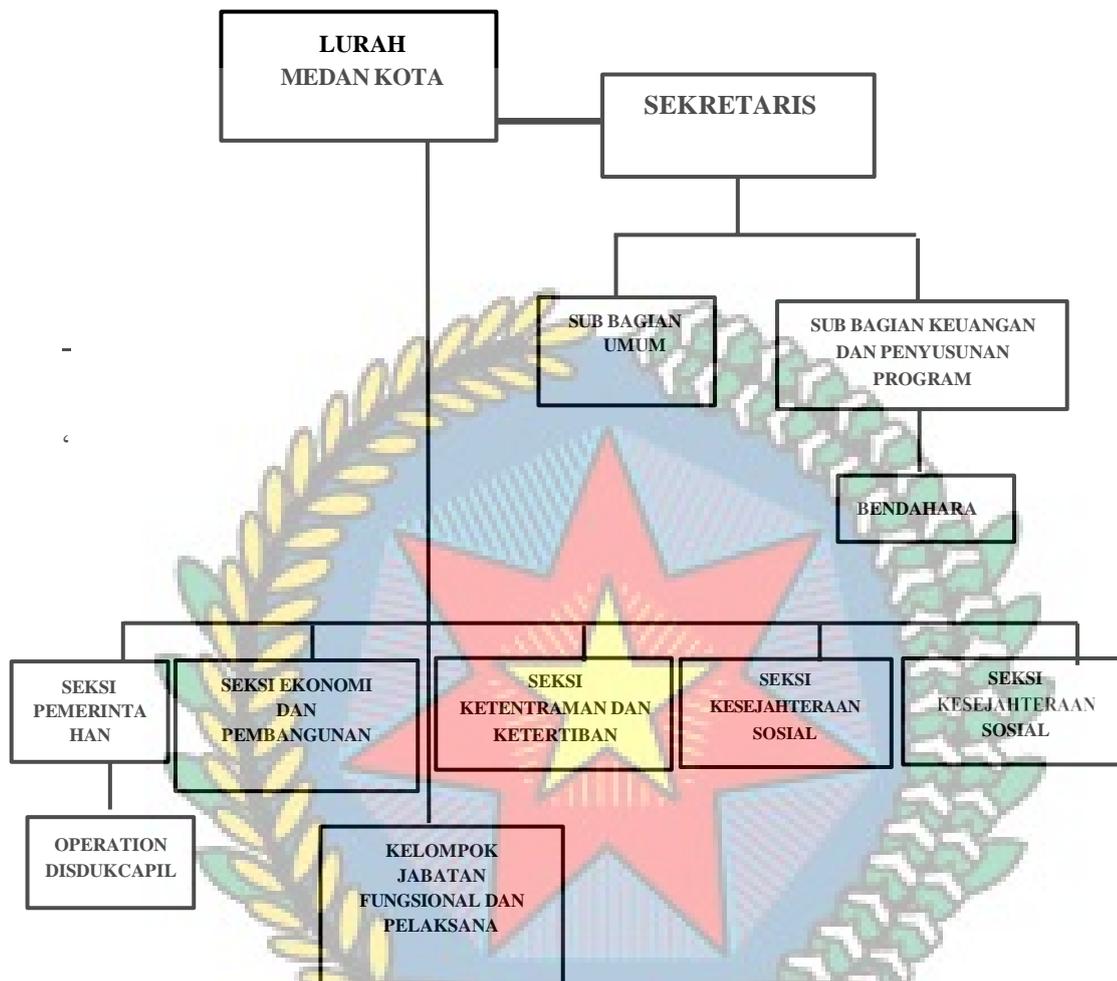
kesatuan serta keutuhan sosial, berdasarkan kebudayaan daerah identitas lokal multikulturalisme.

3. Meningkatkan efisiensi melalui deregulasi dan debirokratisasi sekaligus penciptaan iklim investasi yang semakin kondusif termasuk pengembangan kreatifitas dan inovasi daerah guna meningkatkan kemampuan kompetitifserta komparatif daerah.
4. Menyelenggarakan tata ruang kota yang konsisten serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang semakin modern dan berkelanjutan.
5. Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan taraf pendidikan dan kesehatan masyarakat secara merata dan kerkeadilan.
6. Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

3. Struktur Organisasi dan Mekanisme Kerja

Dalam mendukung jalannya pemerintahan perlu struktur organisasi baik secara internal maupun eksternal. Berikut struktur organisasi berdasarkan lampiran Keputusan Walikota Medan No.63 Tahun 2001 tentang Bagan Struktur Organisasi Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kota Medan, maka Bagan Struktur Organisasi Kelurahan Medan Kota dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.1 Struktur organisasi kelurahan kecamatan medan kota



4. Pembahasan Tugas Pokok Dan Fungsi

Kelurahan medan kota merupakan kelurahan inti kota medan dipimpin oleh Lurah yang ditugaskan sebagai Kepala Kantor Lurah selaku pelaksanaan amanah /delegasi wewenang dari Kepala Daerah, berdasarkan PP Nomer 41 Tahun 2007 tanggal 13 Agustus 2007 dan Peraturan Walikota Medan Nomor 52 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kelurahan. Kelurahan Medan Kota melaksanakan tugas pokok melaksanakan program kegiatan dibidang pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat. Sementara itu fungsi Kelurahan Medan Kota adalah :

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kelurahan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Penyajian Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Kuesioner dibagikan kepada pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah 38 kuesioner.

Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota dengan jumlah responden sebanyak 60 orang pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota, dengan menggunakan teknik pengambilan *random sampling*, didapatkan jumlah responden sebanyak 60 responden dengan di deskripsikan data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

a. Kelompok usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 60 responden, dapat dilihat pada berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	20-30	5	8,3
2.	31-40	20	33,3
3.	41-50	23	38,3
4.	>50	12	20
Jumlah		60 orang	100

Sumber: Lurah Kecamatan Medan Kota

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa umur responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 responden (8,2%), dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 responden (33,3%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 23 (38,3%), dan terakhir responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 12 (20%). Mayoritas pegawai yang berusia 41-50 tahun menjadi pegawai yang menjadi dominan sebesar (38,3%).

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	22 orang	36,6
2.	Perempuan	38 orang	63,3
Jumlah		60 orang	100

Sumber: Lurah Kecamatan Medan Kota

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 responden (63,3%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden (36,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 60 orang responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA	24	40
2.	D3	12	20
3.	D-IV	4	6,6
4.	S-I	18	30
5.	S-2	2	3,3
Jumlah		60 orang	100

Sumber: Lurah Kecamatan Medan Kota

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebesar (40%), D3 sebesar (20%), D-VI sebesar (6,6%), SI sebesar (30%) dan S2 sebesar (3,3%). Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan SMA yang paling dominan sebesar (40%).

d. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 60 orang responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1-5	5 orang	8,3
2.	6-10	55 orang	91,6
Jumlah		60 orang	100

Sumber: Lurah Kecamatan Medan Kota

Dari tabel 4.4 di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 55 Orang (91,6%). Hal ini disebabkan mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 5 tahun.

B. Pembahasan Penelitian

1. Penyajian data jawaban responden

Tabel 4.5 Para pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan (X_{1.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	14	23.3	23.3	25.0
Valid SETUJU	37	61.7	61.7	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden, setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden dan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 37 orang (61,7%) responden bahwa para pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan

Tabel 4.6 Para pegawai pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (X_{1.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	12	20.0	20.0	21.7
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	78.3
SANGAT SETUJU	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 12 orang (20%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 34 orang (56,7%) responden bahwa para pegawai pulang kerja sesuai.

Tabel 4.7 Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat (X_{1.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
KURANG SETUJU	21	35.0	35.0	38.3
Valid SETUJU	33	55.0	55.0	93.3
SANGAT SETUJU	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 21 orang (35%) responden, setuju sebanyak 33 orang (55%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 33 orang (55%) responden bahwa pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat.

Tabel 4.8 Saya selalu mengikuti peraturan yangtelah dibuat perusahaan (X_{1.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	23	38.3	38.3	40.0
Valid SETUJU	30	50.0	50.0	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 23 orang (38,3%) responden, setuju sebanyak 30 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 30 orang (50%) responden bahwa Saya selalu mengikuti peraturan yangtelah dibuat perusahaan.

Tabel 4.9 Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (X_{1.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
KURANG SETUJU	7	11.7	11.7	15.0
Valid SETUJU	37	61.7	61.7	76.7
SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 7 orang (11,7%) responden, setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 37 orang (61,7%) responden bahwa Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.10 Saya tidak menunda-nunda pekerjaanyang diberikan atasan (X_{1.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	13	21.7	21.7	21.7
Valid SETUJU	32	53.3	53.3	75.0
SANGAT SETUJU	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (21,7%) responden, setuju sebanyak 32 orang (53,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 32 orang (53,3%) responden bahwa Saya tidak menunda-nunda pekerjaanyang diberikan atasan.

Tabel 4.11 Seluruh pekerjaan saya terselesaikandengan tepat waktu (X_{1.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
KURANG SETUJU	12	20.0	20.0	25.0
Valid SETUJU	36	60.0	60.0	85.0
SANGAT SETUJU	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) responden, kurang setuju sebanyak 12 orang (20%) responden, setuju sebanyak 36 orang (60%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (15%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 36 orang (60%) responden bahwa Seluruh pekerjaan saya terselesaikandengan tepat waktu.

Tabel 4.12 Saya selalu mengikuti perintah atasan (X_{1.8})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	15	25.0	25.0	26.7
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	83.3
SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 15 orang (25%) responden, setuju sebanyak 34orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 34 orang (56,7%) responden bahwa Saya selalu mengikuti perintah atasan.

Tabel 4.13 Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja (X_{1.9})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	18	30.0	30.0	31.7
Valid SETUJU	33	55.0	55.0	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 18 orang (30%) responden, setuju sebanyak 33 orang (55%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju 33 orang (55%) responden bahwa Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.

Tabel 4.14 Peraturan yang sudah ditetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai (X_{1.10})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	5.0
Valid KURANG SETUJU	16	26.7	26.7	31.7
SETUJU	30	50.0	50.0	81.7
SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 16 orang (26,7%) responden, setuju sebanyak 30 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 30 orang (50%) responden bahwa Peraturan yang sudah ditetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai.

Tabel 4.15 Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja (X_{1.11})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	17	28.3	28.3	30.0
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 17 orang (28,3%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden bahwa Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja.

Tabel 4.16 Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan (X_{1.12})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
KURANG SETUJU	21	35.0	35.0	40.0
Valid SETUJU	27	45.0	45.0	85.0
SANGAT SETUJU	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) responden, kurang setuju sebanyak 21 orang (35%) responden, setuju sebanyak 27 orang (45%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (15%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 27 orang (45%) responden bahwa Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan.

Tabel 4.17 Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas (X_{1.13})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	6.7
KURANG SETUJU	15	25.0	25.0	31.7
SETUJU	33	55.0	55.0	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) responden, kurang setuju sebanyak 15 orang (25%) responden, setuju sebanyak 33 orang (55%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 33 orang (55%) responden bahwa Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas.

Tabel 4.18 Dapat meningkatkan produktivitas didalam pekerjaan (X_{1.14})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
KURANG SETUJU	15	25.0	25.0	28.3
SETUJU	35	58.3	58.3	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 15 orang (25%) responden, setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah

setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden bahwa dapat meningkatkan produktivitas didalam pekerjaan.

Tabel 4.19 Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaandengan tepat waktu (X_{2.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	3.3
Valid SETUJU	38	63.3	63.3	66.7
SANGAT SETUJU	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden bahwa Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaandengan tepat waktu.

Tabel 4.20 Saya selalu teliti dalam menyelesaikanpekerjaan (X_{2.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
Valid SETUJU	35	58.3	58.3	76.7
SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden, setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden bahwa Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21 Saya selalu berhati – hati dalam pekerjaan (X_{2.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	13.3	13.3
	SETUJU	29	48.3	61.7
	SANGAT SETUJU	23	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden, setuju sebanyak 29 orang (48,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 29 orang (48,3%) responden bahwa Saya selalu berhati – hati dalam pekerjaan.

Tabel 4.22 Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja (X_{2.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	8	13.3	15.0
	SETUJU	43	71.7	86.7
	SANGAT SETUJU	8	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden, setuju sebanyak 43 orang (71,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 43 orang (71,7%) responden bahwa Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Tabel 4.23 Saya suka membantu sesama rekan kerjasaat mereka memerlukan bantuan (X_{2.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	45.0	45.0
	SETUJU	30	50.0	95.0
	SANGAT SETUJU	3	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 27 orang (45%) responden, setuju sebanyak 30 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 30 orang (50%) responden bahwa Saya suka membantu sesama rekan kerjasaat mereka memerlukan bantuan.

Tabel 4.24 Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan (X_{2.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	3	5.0	6.7
	SETUJU	42	70.0	76.7
	SANGAT SETUJU	14	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 3 orang (5%) responden, setuju sebanyak 42 orang (70%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 42 orang (70%) responden bahwa Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.25 Saya berusaha menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan (X_{2.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	5.0
	KURANG SETUJU	29	48.3	48.3	53.3
	SETUJU	21	35.0	35.0	88.3
	SANGAT SETUJU	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 29 orang (48,3%) responden, setuju sebanyak 21 orang (35%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 29 orang (48,3%) responden bahwa Saya berusaha menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.26 Walaupun saya kurang menguasai suatu pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya (X_{2.8})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	KURANG SETUJU	15	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	34	56.7	56.7	81.7
	SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (25%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden bahwa Walaupun saya kurang menguasai suatu pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya.

Tabel 4.27 Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan (X_{3.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	16	26.7	26.7
	SETUJU	40	66.7	93.3
	SANGAT SETUJU	4	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (26,7%) responden, setuju sebanyak 40 orang (66,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 40 orang (66,7%) responden bahwa Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.28 Atasan memberikan semangat kepadabawahan untuk bekerja dengan baik (X_{3.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	18.3	18.3
	SETUJU	36	60.0	78.3
	SANGAT SETUJU	13	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden, setuju sebanyak 36 orang (60%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 36 orang (60%) responden bahwa Atasan memberikan semangat kepadabawahan untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.29 Pegawai melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri (X_{3.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
KURANG SETUJU	18	30.0	30.0	33.3
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 18 orang (30%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden bahwa Pegawai melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri.

Tabel 4.30 Saya selalu aktif dalam bekerja (X_{3.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	21	35.0	35.0	35.0
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	91.7
SANGAT SETUJU	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (35%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden bahwa Saya selalu aktif dalam bekerja.

Tabel 4.31 Pegawai dengan suka rela membantuteman kerjanya (X_{3.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	11	18.3	18.3	18.3
Valid SETUJU	38	63.3	63.3	81.7
SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden, setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden bahwa Pegawai dengan suka rela membantu teman kerjanya.

Tabel 4.32 Saya senang membantu teman kerjasaya (X_{3.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
Valid SETUJU	33	55.0	55.0	73.3
SANGAT SETUJU	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden, setuju sebanyak 33 orang (55%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 33 orang (55%) responden bahwa Saya senang membantu teman kerja saya.

Tabel 4.33 Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan (X_{3.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
KURANG SETUJU	11	18.3	18.3	21.7
Valid SETUJU	37	61.7	61.7	83.3
SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, kurang setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden, setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 17 orang (56,7%) responden bahwa Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan.

Tabel 4.34 Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan (X_{3.8})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	9	15.0	15.0	16.7
Valid SETUJU	42	70.0	70.0	86.7
SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 9 orang (15%) responden, setuju sebanyak 42 orang (70%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 42 orang (70%) responden bahwa Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.35 Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu (X_{3.9})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	12	20.0	20.0	20.0
Valid SETUJU	38	63.3	63.3	83.3
SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (20%) responden, setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden bahwa Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu.

Tabel 4.36 Saya menggunakan seragam pada saat bekerja (X3.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	16.7
SETUJU	39	65.0	65.0	81.7
SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden, setuju sebanyak 39 orang (65%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 39 orang (65%) responden bahwa Saya menggunakan seragam pada saat bekerja.

Tabel 4.37 Saya mampu bekerja sesuai standarkantor (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
SETUJU	35	58.3	58.3	61.7
SANGAT SETUJU	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 35 orang (58,3%) responden bahwa Saya mampu bekerja sesuai standarkantor.

Tabel 4.38 Saya mampu menyelesaikan pekerjaantepat pada waktunya (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	5	8.3	8.3	8.3
KURANG SETUJU	4	6.7	6.7	15.0
Valid SETUJU	37	61.7	61.7	76.7
SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8,3%) responden, kurang setuju sebanyak 4 orang (6,7%) responden, setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden bahwa Saya mampu menyelesaikan pekerjaantepat pada waktunya.

Tabel 4.39 Para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat (Y.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
Valid SETUJU	26	43.3	43.3	61.7
SANGAT SETUJU	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 10 orang (16,7%) responden, setuju sebanyak 26 orang (43,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 26 orang (43,3%) responden bahwa Perangkat desa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Tabel 4.40 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	9	15.0	15.0	16.7
Valid SETUJU	37	61.7	61.7	78.3
SANGAT SETUJU	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 9 orang (15%) responden, setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 37 orang (61,7%) responden bahwa Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.41 Saya sangat menjaga ketepatan waktudan kesempurnaan hasil pekerjaan (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
KURANG SETUJU	11	18.3	18.3	20.0
Valid SETUJU	34	56.7	56.7	76.7
SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) responden, kurang setuju sebanyak 11 orang (18,3%) responden, setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (56,7%) responden bahwa Saya sangat menjaga ketepatan waktudan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Tabel 4.42 Saya tidak pernah mengeluh dan merasaberat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.3	3.3
	SETUJU	38	63.3	66.7
	SANGAT SETUJU	20	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,3%) responden, setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 38 orang (63,3%) responden bahwa Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab saya.

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan taraf signifikansi 0,05 jika nilai $r_{hitung} > 0,361$ maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner tersebut “valid” tetapi jika nilai $r_{hitung} < 0,361$, maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner “tidak valid”.

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai

No	Butir Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
1	Para pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0,254	0,654	Valid
2	Para pegawai pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,254	0,634	Valid
3	Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat.	0,254	0,635	Valid
4	Saya selalu mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan.	0,254	0,618	Valid
5	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,254	0,602	Valid
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan.	0,254	0,361	Valid
7	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu.	0,254	0,531	Valid
8	Saya selalu mengikuti perintah atasan.	0,254	0,566	Valid
9	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	0,254	0,577	Valid
10	Peraturan yang sudah ditetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai.	0,254	0,451	Valid
11	Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja.	0,254	0,556	Valid
12	Saya selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan	0,254	0,633	Valid
13	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas	0,254	0,641	Valid
14	Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan produktivitas didalam pekerjaan	0,254	0,549	Valid
15	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,254	0,488	Valid

16	Saya selalu teliti dalam Menyelesaikan pekerjaan	0,254	0,357	Valid
17	Saya selalu berhati – hati dalam Pekerjaan	0,254	0,491	Valid
18	Saya memiliki tanggung jawab Dalam bekerja	0,254	0,271	Valid
19	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	0,254	0,526	Valid
20	Saya selalu cermat dalam Melakukan pekerjaan	0,254	0,402	Valid
21	Saya berusaha menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,254	0,504	Valid
22	Walaupun saya kurang menguasai suatu pekerjaan tertentu, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya	0,254	0,497	Valid
23	Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan	0,254	0,329	Valid
24	Atasan memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik	0,254	0,661	Valid
25	Pegawai melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri	0,254	0,638	Valid
26	Saya selalu aktif dalam bekerja	0,254	0,652	Valid
27	Pegawai dengan suka rela membantu teman kerjanya	0,254	0,488	Valid
28	Saya senang membantu teman Kerjasaya	0,254	0,433	Valid
29	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan Pekerjaan	0,254	0,498	Valid
30	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0,254	0,511	Valid
31	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat Waktu	0,254	0,553	Valid
32	Saya menggunakan seragam pada saat bekerja	0,254	0,450	Valid
33	Saya mampu bekerja sesuai Standarkantor	0,254	0,362	Valid
34	Saya mampu menyelesaikan pekerjaantepat pada waktunya	0,254	0,528	Valid

35	Perangkat desa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan Masyarakat	0,254	0,471	Valid
36	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0,254	0,605	Valid
37	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,254	0,515	Valid
38	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab Saya	0,254	0,546	Valid

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi dari 38 butir pertanyaan yang ada dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid dengan skor $>0,254$. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pertanyaan 24 dengan koefisien korelasi 0,661 dan butir yang mempunyai validitas paling rendah adalah butir pertanyaan 18 dengan koefisien korelasi 0,271.

Dengan demikian semua butir pertanyaan (item) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,254. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan (item) tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	38

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Tabel di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diatas keseluruhan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dengan nilai koefisien korelasi $0,890 > 0,60$ maka dapat disimpulkan seluruh variabel

dapat dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal.

3. Pengujian Asumsi Klasik

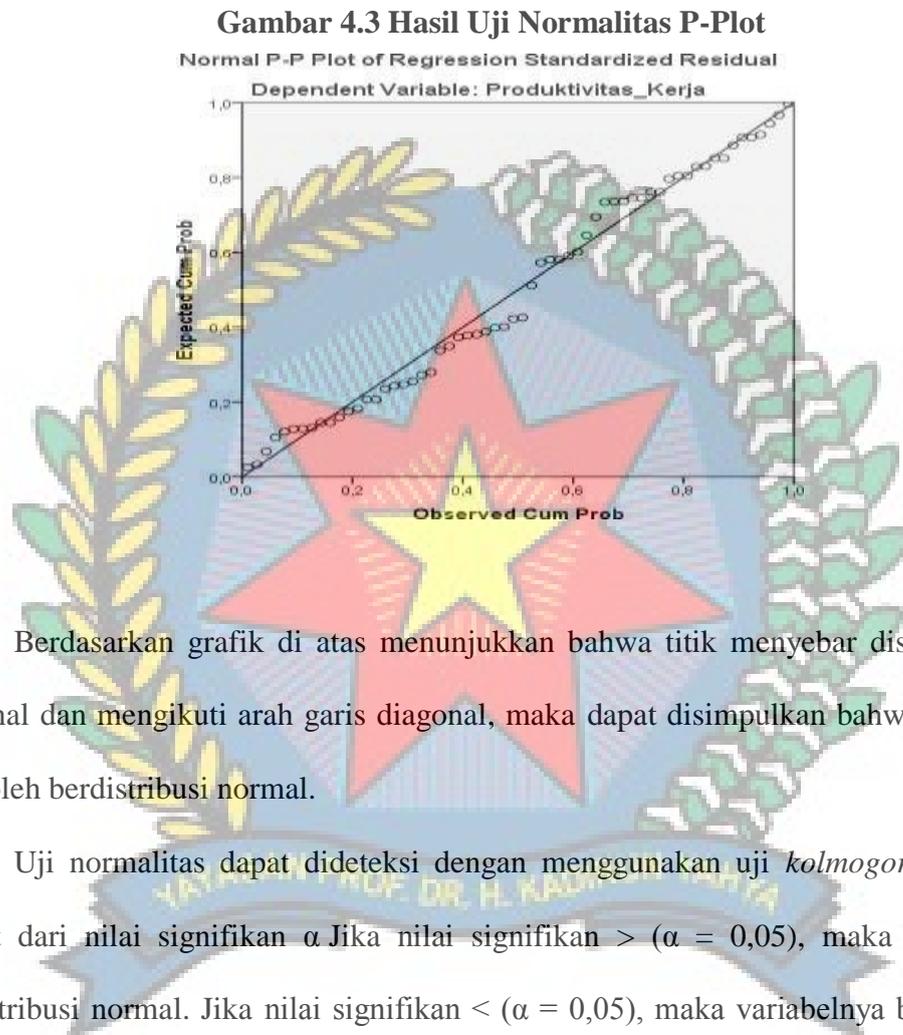
a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah nilai residual distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal dalam model regresi dapat dilihat dari grafik P-plot. Jika output kurva P-plot menggambarkan sebaran data yang ada menyebar merata dan mengikuti arah garis diagonal (lurus), dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Hasil output penelitian ini dapat dilihat melalui gambar normal P-plot residual dibawah ini:



Berdasarkan gambar histogram di atas terlihat bahwa hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi normal, dimana histogram memiliki kecembungan yang seimbang ditengah dan residual berdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak

melenceng ke kanan maupun ke kiri. Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa titik menyebarkan disekitar garis



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dilihat dari nilai signifikan α . Jika nilai signifikan $> (\alpha = 0,05)$, maka variabelnya berdistribusi normal. Jika nilai signifikan $< (\alpha = 0,05)$, maka variabelnya berdistribusi tidak normal. Dapat dilihat dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dibawah ini:

Tabel 4.45 Hasil Output Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58694492
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positif	,093
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,721
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,677

Dari hasil tabel 4.45 semua variabel memenuhi syarat normalitas yaitu nilai Sig $0,677 > 0,05$ artinya tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan sudah berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya terdapat korelasi yang signifikan diantara dua atau lebih variabel variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Sebaliknya terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 . Berikut hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan program IBM SPSS 20.

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,233		,540	,591			
	Disiplin_Kerja	,182	,052	,376	3,526	,001	,539	1,856
	Sikap_Kerja	,130	,063	,205	2,074	,043	,628	1,592
	Motivasi_Kerja	,228	,066	,365	3,474	,001	,555	1,803

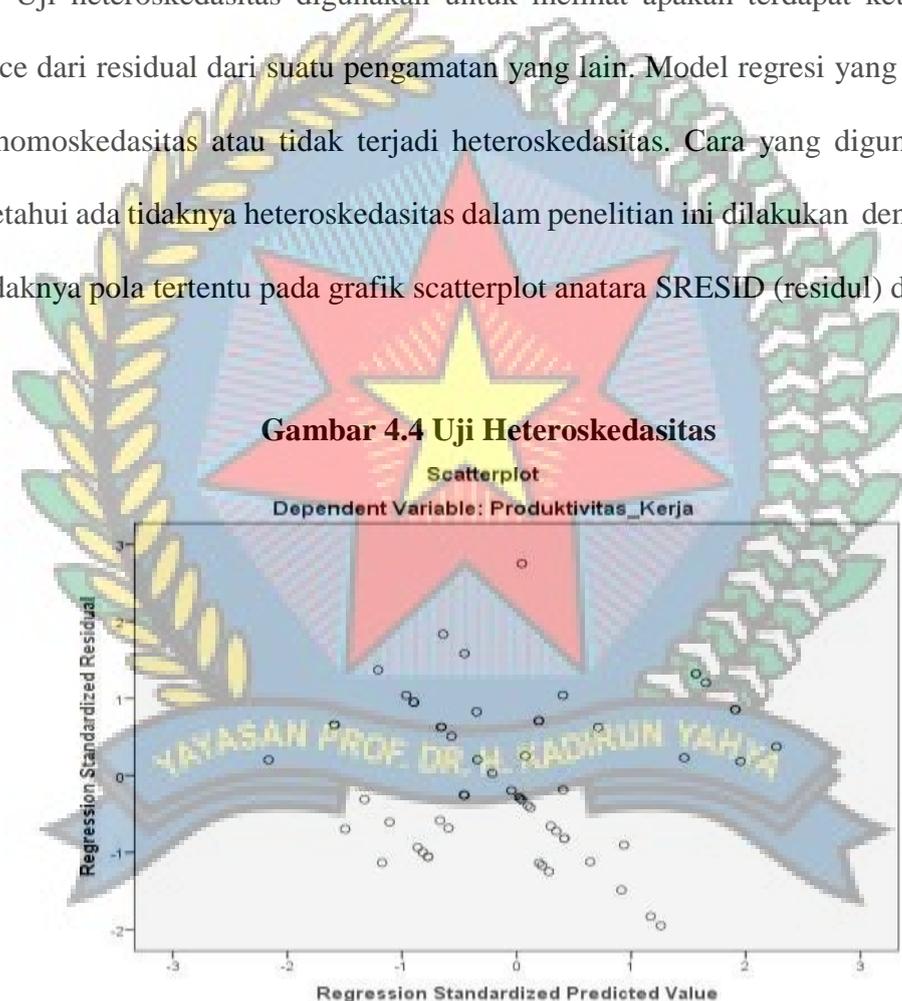
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai yaitu nilai *tolerance* variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,593, sikap kerja sebesar 0,629 dan motivasi kerja sebesar 0,555 bahwa seluruh variabel bebas memenuhi syarat nilai *tolerance* $> 0,1$. Sedangkan nilai VIF variabel bebas disiplin kerja sebesar 1,856, sikap kerja sebesar 1,592 dan motivasi kerja sebesar 1,803 seluruh nilai VIF pada variabel bebas < 10 . Dapat disimpulkan seluruh

variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya atau tidak terjadi multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED.



Sumber: Hasil pengolahan spss 20

Dari grafik *scatterplot* penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak membentuk suatu pola pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi (Disiplin Kerja) X1, (Sikap Kerja)

X2 dan (Motivasi Kerja) X3 berdasarkan masukan variabel independennya Produktivitas Pegawai.

d. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.47 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,233	2,283		,540	,591
Disiplin_Kerja	,182	,052	,376	3,526	,001
Sikap_Kerja	,130	,063	,205	2,074	,043
Motivasi_Kerja	,228	,066	,365	3,474	,001

Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Hasil pengolahan spss 20

Pada tabel output di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 1,233 + 0,182 X_1 + 0,130 X_2 + 0,228 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Sikap Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

e = Standard Error

Nilai konstanta sebesar 1,233 dapat diartikan bahwa produktivitas kerja (Y) akan bernilai 1,233 pada saat disiplin kerja (X₁) bernilai (0), sikap kerja (X₂) bernilai nol (0) dan motivasi kerja (X₃) bernilai (0). Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,182 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas pegawai sebanyak 0,182%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel disiplin kerja turun 1% maka produktivitas pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,182% dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi sikap kerja sebanyak 0,130 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sikap kerja sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas pegawai sebanyak 0,130%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel sikap kerja turun 1% maka produktivitas pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,130% dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja sebanyak 0,228 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan menaikkan produktivitas pegawai sebanyak 0,228%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel motivasi kerja turun 1% maka produktivitas pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,228% dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Uji F menguji hipotesis antara ketiga variabel yaitu variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara simultan dengan variabel Y . pengujian hipotesis ini dilakukan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% maka hipotesis diterima artinya bahwa kedua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai F_{tabel} digunakan rumus digunakan rumus $df(1)$ dan $df(2)$ dengan ketentuan $df(1) = k - 1$ dan $df(2) = n - k$. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.48 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,998	3	94,666	35,678	,000 ^b
	Residual	148,585	56	2,653		
	Total	432,583	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sikap_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 35,678 kemudian nilai ini dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus $df = n - K - 1 = 56$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,16.

Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} = 35,678$ dan $F_{tabel} = 3,16$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,678 > 3,16$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis 4 diterima, dimana secara bersama-sama disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai kantor lurah kecamatan medan kota.

2. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Untuk pengujian hipotesis antara variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y , maka dilakukan uji signifikansi korelasi product moment. Apabila hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05) maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai t_{tabel} digunakan rumus $df = n - k$ dimana $n = 60$ dan $k = 4$, sehingga $df = 60 - 4 = 56$ pada taraf $\alpha = 5\%$. Dari perhitungan ini maka t_{tabel} sebesar 2,003. Adapun hasil

analisis uji t untuk variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.49 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,233	2,283		,540	,591
Disiplin_Kerja	,182	,052	,376	3,526	,001
Sikap_Kerja	,130	,063	,205	2,074	,043
Motivasi_Kerja	,228	,066	,365	3,474	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas dari kolom t menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,526$ dengan nilai sig sebesar 0,001. Dengan hasil t_{tabel} $df = n-4 = 60-4 = 56$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,526 > 2,003$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas pegawai kantor lurah kecamatan medan kota.

Pada variabel lingkungan teman sebaya (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,074$ dengan nilai sig sebesar 0,043. Dengan hasil t_{tabel} $df = n-4 = 60-4 = 56$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,003$ dan nilai sig $0,043 < 0,05$ yang berarti hipotesis kedua dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai kantor lurah kecamatan medan kota.

Pada variabel lingkungan teman sebaya (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,474$ dengan nilai sig sebesar 0,001. Dengan hasil $t_{tabel} df = n-4 = 60-4 = 56$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,474 > 2,003$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap produktivitas pegawai kantor lurah kecamatan medan kota.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan produktivitas pegawai, di bawah menjelaskan hasil analisis perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS 20.

Tabel 4.50 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,638	1,629

Sumber: Hasil Pengolahan spss 20

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sikap_Kerja,

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

- a. Nilai R sebesar 0,810 sebagai nilai berganda artinya disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja memiliki keeratan hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

- b. Nilai Adjusted *R Square* mewakili nilai koefisien determinasi, namun dalam regresi berganda lebih tepat menggunakan nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,638 atau 63,8%. Artinya variasi dari produktivitas pegawai mampu dijelaskan sebesar 63,8% oleh disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat di jelaskan pembahasan sebagai berikut:

- a. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,526 dan nilai tabel diketahui sebesar 2,003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,526 > 2,003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivias pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahfitri (2008) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT.PRISMATEX Pekalongan) bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,074 dan nilai tabel diketahui sebesar 2,003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,074 > 2,003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel,

maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel sikap kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,043 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel sikap kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlia (2016) dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi” bahwa dalam penelitian ini sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

- c. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,474 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung $>$ ttabel = 3,474 $>$ 2,003, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alimuddin (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda” bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

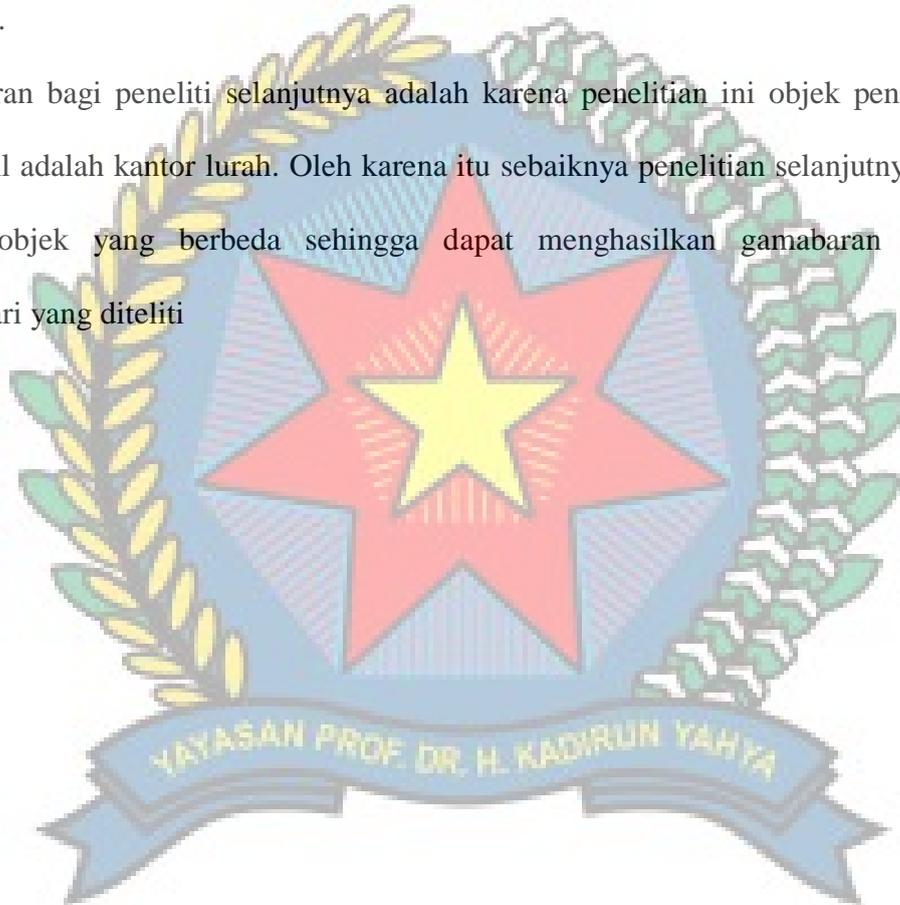
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Kantor Camat Medan Kota maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan produktivitas. Dari hasil uji f dengan nilai f_{hitung} sebesar $35,678 >$ dari nilai f_{tabel} 3,16.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,526 > 2,003$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 2,074 > 2,003$ dan nilai sig $0,043 < 0,05$. Demikian pula untuk motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Kantor Lurah Kecamatan Medan Kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 3,474 > 2,003$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,638 atau 63,8%. Artinya variasi dari produktivitas pegawai mampu dijelaskan sebesar 63,8% oleh disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor lurah kecamatan medan kota, diharapkan kedisiplinan, sikap kerja dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah karena penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah kantor lurah. Oleh karena itu sebaiknya penelitian selanjutnya dilakukan pada objek yang berbeda sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dari yang diteliti



DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Pers.
- Blum. Naylor. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Mulyadi.
- Handoko. H. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Katz, A. Wawan dan Dewi. (2010). *Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Manullang M. dan Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian*, CiptapustakaMedia.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzel. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : embaga Penertib.
- Singodimedjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : ALFABETA.

Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.

Winardi. (2015). Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajawali Pers. Edisi Lima.

JURNAL :

Deysi Lengkong dan Jantje. Mandey (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). Jurnal JAP No. 31 Vol. 3

Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 3 No. 1

Nova Syafira (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. Jurnal Kajian Ekonomi Islam Vol. 3 No. 1

Nurhasanah (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang. Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 2 No. 2

