



**PENGARUH KOMITMEN, TANGGUNG JAWAB, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEGAWAI HONOR KANTOR POS
CABANG JOHOR.**

SKRIPSI

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

Oleh:

FENNYTAWATI

NPM 1815310574

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN, TANGGUNG JAWAB, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI HONOR KANTOR POS CABANG JOHOR

NAMA : FENNYTAWATI
N.P.M : 1815310574
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 30 Agustus 2022



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fennytawati
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 08 Februari 2001
NPM : 1815310574
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Balai Desa Gg. Bersama No.37

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



Fennytawati
NPM. 1815310574

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fennyawati
NPM : 1815310574
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Honor Kantor Pos Cabang Johor

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 Universitas Pembangunan Panca Budi 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 30 Agustus 2022



Fennyawati
NPM. 1815310574

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai honor di Kantor Pos Cabang Johor. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 pegawai honor dengan sampel yang diambil juga sebanyak 32 orang pegawai honor sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan dari bulan Februari sampai Agustus 2022. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor di Kantor Pos Cabang Johor. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel tanggung jawab dengan t_{hitung} terbesar yaitu 3,458. 93,0% produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Komitmen, Tanggung Jawab, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.



ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of commitment, responsibility, and work discipline on the work productivity of honorary employees at the Johor Branch Post Office. The population in this research amounted to 32 honorary employees with samples taken as many as 32 honorary employees as respondents. This research used primary data in the type of quantitative data collected through questionnaires which were then processed using the SPSS Version 24 application. The research was conducted from Februari to July 2022. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the research indicate that commitment, responsibility, and work discipline partially or simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of honorary employees at the Johor Branch Post Office. The most dominant variable affecting work productivity was the responsibility variable with the largest t count, which is 3,458. 93.0% of employee work productivity can be explained and obtained from commitment, responsibility, and work discipline, while the rest was obtained from other factors. Work productivity had a very strong relationship with commitment, responsibility, and work discipline.

Keywords: *Commitment, Responsibility, Work Discipline, Work Productivity.*



KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Honor Kantor Pos Cabang Johor. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku 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 Teguh Wahyono, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, ayahanda Sampir dan ibunda Ritawati dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis selama ini.
7. Para dosen dan staf pegawai Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Agustus 2022

Penulis

Fennytawati
NPM. 1815310574



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoritis.....	15
1. Produktivitas Kerja	15
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	16
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	21
d. Indikator Produktivitas Kerja	22
2. Komitmen Organisasi	23
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	23
b. Model Pengukuran Komitmen Organisasi	26
c. Konsekuensi dari Komitmen Organisasi.....	27
d. Membangun Komitmen Organisasi.....	28
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
f. Indikator Komitmen Organisasi	29
3. Tanggung Jawab	31
a. Pengertian Tanggung Jawab.....	31
b. Jenis-Jenis Tanggung Jawab	33
c. Indikator Tanggung Jawab	35
4. Disiplin Kerja	36

a. Pengertian Disiplin Kerja	36
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	37
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	38
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	40
e. Indikator Disiplin Kerja.....	41
B. Penelitian Sebelumnya.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	46
D. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	52
1. Lokasi Penelitian.....	52
2. Waktu Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi.....	53
2. Sampel.....	53
3. Jenis dan Sumber Data	54
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	54
1. Variabel Penelitian.....	54
a. Variabel Terikat (Y).....	55
b. Variabel Bebas (X).....	55
2. Definisi Operasional	56
E. Skala Pengukuran Variabel.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisa Data	60
1. Uji Kualitas Data.....	60
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	60
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Heteroskedastisitas	65
3. Regresi Linear Berganda.....	67
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji Simultan (Uji F)	67
b. Uji Parsial (Uji t)	68
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	72
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	72
a. Sejarah PT Pos Indonesia (Persero)	72
b. Visi dan Misi PT Pos Indonesia (Persero).....	74
c. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero).....	75
2. Frekuensi Karakteristik Responden	75
a. Jenis Kelamin Responden	75
b. Usia Responden.....	76

c. Pendidikan Terakhir Responden	77
d. Masa Bekerja Responden	77
e. Status Pernikahan Responden	78
3. Frekuensi Jawaban Responden	79
a. Komitmen (X_1)	80
1) Identifikasi dengan Tujuan Organisasi	80
2) Perasaan Keterlibatan dalam Tugas-Tugas Organisasi.	82
3) Perasaan Loyalitas terhadap Organisasi	84
b. Tanggung Jawab (X_2)	86
1) Kesadaran atas Tanggung Jawab	86
2) Kesanggupan atas Tugas	88
3) Berani Mengambil Resiko	89
4) Berdedikasi	90
5) Bekerja Maksimal	91
c. Disiplin Kerja (X_3)	93
1) Absensi	93
2) Ketaatan pada Peraturan	95
3) Ketaatan pada Standar Kerja	96
4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi	98
5) Bekerja Etis	98
d. Produktivitas Kerja (Y)	99
1) Kemampuan	99
2) Meningkatkan Hasil	100
3) Semangat Kerja	101
4) Pengembangan Diri	102
5) Mutu	103
6) Efisiensi	104
4. Uji Kualitas Data	106
a. Uji Validitas	106
b. Uji Reliabilitas	109
5. Uji Asumsi Klasik	112
a. Uji Normalitas Data	112
b. Uji Multikolinearitas	115
c. Uji Heteroskedastisitas	117
6. Uji Regresi Linear Berganda	120
7. Uji Hipotesis	122
a. Uji Simultan (Uji F)	122
b. Uji Parsial (Uji t)	123
8. Uji Determinasi	126
B. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Pengaruh Komitmen (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).	128
2. Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	130
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	132
4. Pengaruh Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	134

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	136
B. Saran	136

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Data Absensi Pegawai Honor selama Tahun 2021	7
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	53
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	56
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	59
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	70
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	76
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	77
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden	78
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	78
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	79
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	79
Tabel 4.8.	Pegawai Honor Memahami Segala Tujuan dan Target dari Perusahaan (X_{11})	80
Tabel 4.9.	Pegawai Honor Memiliki Karakteristik Sesuai dengan Tujuan, Visi Dan Misi Dari Perusahaan (X_{12})	81
Tabel 4.10.	Pegawai Honor Bertekad untuk Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan Perusahaan (X_{13})	81
Tabel 4.11.	Pegawai Honor Semaksimal Mungkin Aktif Terlibat dalam Berbagai Upaya dalam Meningkatkan Perkembangan Perusahaan (X_{14})	82
Tabel 4.12.	Pegawai Honor Merasa Peduli Atas Perkembangan dan Penurunan Kinerja dari Perusahaan (X_{15})	83
Tabel 4.13.	Pegawai Honor Merasa Senang Dilibatkan dalam Berbagai Kegiatan di Perusahaan Walau Menambah Pekerjaan (X_{16})	84
Tabel 4.14.	Pegawai Honor Merasa Nyaman Bekerja di Perusahaan Ini Sehingga Tidak Berkeinginan untuk Berhenti Bekerja (X_{17})	85
Tabel 4.15.	Pegawai Honor Tetap Mempertimbangkan untuk Terus Bertahan di Perusahaan Walau Ada Pekerjaan Lain yang Menawarkan Gaji yang Lebih Tinggi (X_{18})	85
Tabel 4.16.	Pegawai Honor Benar-Benar Memahami Segala Bentuk Tugas dan Tanggung Jawabnya di Perusahaan (X_{21})	86
Tabel 4.17.	Pegawai Honor Harus Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawabnya Tanpa Mencari-Cari Alasan (X_{22})	87
Tabel 4.18.	Pegawai Honor Selalu Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggungjawab yang Diberikan Perusahaan (X_{23})	88
Tabel 4.19.	Pegawai Honor Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan yang Cukup untuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan (X_{24})	89
Tabel 4.20.	Pegawai Honor Siap Bertanggungjawab Atas Segala Akibat dari Tugas Pekerjaan Yang Pegawai Honor Selesaikan (X_{25})	90
Tabel 4.21.	Pegawai Honor Terus Berusaha untuk Menyelesaikan Tugas dan Tanggungjawabnya Walaupun Harus Mengorbankan Waktu Istirahatnya (X_{26})	91

Tabel 4.22. Pegawai Honor Selalu Mengerahkan Seluruh Kemampuan untuk Bekerja (X_{27})	92
Tabel 4.23. Pegawai Honor Selalu Bersedia untuk Bekerja Lebur Agar Pekerjaan terselesaikan Tepat Waktu (X_{28})	92
Tabel 4.24. Pegawai Honor Memiliki Catatan Ketidakhadiran yang Rendah (X_{31}).....	93
Tabel 4.25. Pegawai Honor Selalu Datang Bekerja Tepat Waktu (X_{32})	94
Tabel 4.26. Pegawai Honor Mentaati Segala Peraturan Yang Berlaku di Perusahaan dengan Sebaik-Baiknya (X_{33})	95
Tabel 4.27. Pegawai Honor Mentaati Berbagai Norma Sosial yang Berlaku di Perusahaan (X_{34})	96
Tabel 4.28. Pegawai Honor Bekerja Dengan Standar Kerja yang Telah Ditetapkan Perusahaan (X_{35}).....	96
Tabel 4.29. Pegawai Honor Selalu Bekerja Berdasarkan Prosedur yang Telah Ditetapkan Perusahaan (X_{36}).....	97
Tabel 4.30. Pegawai Honor Mampu Bekerja Dengan Konsentrasi yang Tinggi Agar Terhindar dari Kesalahan Kerja (X_{37})	98
Tabel 4.31. Pegawai Honor Menjunjung Tinggi Etika Saat Bekerja Baik Sesama Rekan Kerja, Atasan, Maupun <i>Customer</i> (X_{38})	99
Tabel 4.32. Pegawai Honor Memiliki Kemampuan yang Sesuai dengan Bidang Pekerjaan Yang Menjadi Tanggungjawab Pegawai Honor di Perusahaan (Y_1).....	100
Tabel 4.33. Pegawai Honor Mampu Meningkatkan Hasil Pekerjaan yang Dihasilkan dari Hari Ke Hari (Y_2)	101
Tabel 4.34. Pegawai Honor Bekerja dengan Semangat Kerja yang Tinggi untuk Memberikan Hasil Kerja Terbaik (Y_3).....	101
Tabel 4.35. Pegawai Honor Senang untuk Mengikuti Berbagai Pelatihan untuk Mengembangkan Kemampuan Pegawai Honor dalam Bekerja (Y_4)	102
Tabel 4.36. Pegawai Honor Terlebih Dahulu Memastikan Bahwa Hasil Pekerjaannya Telah Benar-Benar Baik Sebelum Dilaporkan Ke Atasan (Y_5).....	103
Tabel 4.37. Pegawai Honor Menghasilkan Kualitas Kerja yang Sesuai Dengan Keinginan Pimpinan (Y_6)	104
Tabel 4.38. Pegawai Honor Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Yang Dibebankan Lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan (Y_7)	105
Tabel 4.39. Pegawai Honor Menggunakan Waktu Kerja Semaksimal Mungkin untuk Bekerja Bukan untuk Urusan Pribadi (Y_8).....	106
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komitmen (X_1).....	107
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Tanggung Jawab (X_2).....	108
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	108
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	109
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komitmen (X_1)	110
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Tanggung Jawab (X_2).....	111

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_3)	111
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)	111
Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	115
Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas	116
Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	119
Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	120
Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan)	123
Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial)	124
Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi	127
Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	128



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	51
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero).....	75
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	113
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	114
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	117



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1:	Biodata Penulis	144
Lampiran 2:	Kuesioner Penelitian	145
Lampiran 3:	Hasil Pra-Survei	151
Lampiran 4:	Data Hasil Penyebaran Kuesioner	155
Lampiran 5:	Frekuensi Data	158
Lampiran 6:	Uji Kualitas Data	168
Lampiran 7:	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi	174
Lampiran 8:	Uji Kolmogorov-Smirnov	179
Lampiran 9:	Uji Glejser	180



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, dimana karyawan yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Rencana yang sudah dirancang oleh suatu perusahaan akan berjalan lancar jika setiap perusahaan di dalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, pihak perusahaan perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan professional dalam mengambil suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dimiliki. Untuk itu mencapai tujuan tersebut, seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Sutrisno (2016:98) mengemukakan bahwa produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Anoraga (2016:187-188) mengemukakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, tiga diantaranya adalah komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi, dan Wahyudi (2016) yang menunjukkan bahwa

komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan senantiasa menunjukkan kinerja yang produktif dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dengan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari hari ke hari. Griffin (2016:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja sehingga hal ini mendukung agar karyawan bekerja dengan lebih produktif. Hal tersebut sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan secara terpisah oleh Dudung Abdullah (2017:7), Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono (2018:8), dan Nashrudin Setiawan dan Husni Muharram Ritonga (2017:8) dimana penelitian mereka masing-masing memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut dan berusaha tidak mengecewakan perusahaan

atas hasil kerja yang diberikan. Dengan tanggung jawab yang tinggi mampu memberikan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan. Menurut Nitisemito (2016:169) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilda Christiana (2015:7), Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, dan Alva Sumual (2017:8), Suwardi, dan Amin Wahyudi (2016:8) yang pada masing-masing penelitian yang mereka lakukan memberikan hasil bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga seiring meningkatnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang

berlaku. Menurut Singodimedjo (2018:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong, Jantje, dan Mandey (2015:7), Fitri Afriyani Christian, dan Lena Farida (2016:8), dan Reski (2015:8). Dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan Persero. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, retail, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Salah satu cabang kantor pos yang ada di Kota Medan ada di Johor yang terletak di Jalan Karya Jaya, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20147. Kegiatan operasional PT. Pos Indonesia Cabang Johor sehari-hari dilakukan oleh pegawai tetap yang dibantu oleh pegawai honorer. Pegawai yang berstatus pegawai tetap dan yang berstatus honorer sama-sama memiliki kewajiban untuk memberikan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari ualitas hasil pekerjaan yang diberikan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan, pemanfaatan waktu kerja yang dimilik, dan kemampuan pegawai saling berkoordinasi dengan pegawai lain untuk mempercepat pekerjaan. PT. Pos Indonesia Cabang Johor melakukan pengadaan dan melakukan rekrutmen pegawai honorer dikarenakan adanya kebutuhan penambahan pegawai dalam mendukung, membantu, atau melengkapi pekerjaan pegawai tetap sehingga aktivitas pekerjaan dapat berjalan lancar. Oleh karena itu, pegawai honorer harus memberikan kinerja seperti yang diharapkan oleh instansi sehingga keberadaan pegawai honorer di instansi memang dibutuhkan dan tetap dipertahankan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan PT. Pos Indonesia Cabang Johor berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai honorer yang baru bergabung kurang dari setahun masih belum menunjukkan produktivitas yang cukup baik. Namun, seiring bertambahnya waktu kerja membuat sebagian pegawai honorer memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebagian justru semakin bekerja lebih santai dan tidak lagi memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin yang membuat produktivitas kerja menjadi menurun. Banyak pegawai honorer yang belum memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah, belum berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya, belum senantiasa

berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran, dan masih sering mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah produktivitas kerja pegawai honor dimana sebagian besar pegawai honor memiliki masalah dalam meningkatkan hasil, mutu, dan efisiensi yang diidentifikasi dengan pegawai honorer yang belum berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya dengan maksimal agar mampu bekerja lebih produktif.

Dalam hal komitmen organisasi, pegawai honor belum memiliki komitmen organisasi yang baik. Hal ini dikarenakan statusnya mereka yang masih pegawai honorer yang belum memiliki hak yang sama seperti pegawai tetap dan bisa saja mereka diberhentikan tanpa pesangon apapun. Kondisi ini membuat pegawai honorer tidak merasa memiliki ikatan kuat terhadap perusahaan dan sebagian besar pegawai honorer sedang mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari saat ini. Pegawai honorer juga tidak memiliki tujuan, visi dan misi yang sama dengan perusahaan dikarenakan mereka hanya bekerja untuk mendapatkan gaji dan tidak terlalu peduli dengan tujuan, visi dan misi perusahaan karena tidak memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan. Banyak pegawai honorer yang belum memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan, tidak dilibatkan dalam berbagai kegiatan dan rapat untuk kemajuan perusahaan, dan belum merasa memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga pegawai benar-benar peduli dengan perusahaan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah komitmen pegawai honor pada pekerjaan dimana sebagian besar pegawai honor memiliki masalah identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi yang diidentifikasi dengan pegawai honor

merasa tidak memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga pegawai kurang terlalu peduli dengan keadaan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa perusahaan telah melakukan pengawasan masalah disiplin kerja pegawai honor, dimana waktu hadir dan waktu pulang yang telah ditetapkan perusahaan benar-benar diawasi implementasinya sehingga pegawai honor dipaksakan untuk bersikap disiplin dalam hal waktu kerja. Hal ini dilakukan agar pegawai honor mampu memberikan kinerja yang lebih produktif sehingga tidak menyalahgunakan waktu kerja yang telah ditetapkan. Tetapi, kurangnya kepedulian pegawai honor terhadap perusahaan dan tidak adanya *punishment* yang tegas terhadap pegawai honor yang tidak disiplin membuat banyak pegawai honor yang melanggar peraturan dan prosedur kerja perusahaan termasuk masalah keterlambatan bekerja. Berdasarkan data absensi pegawai honor 12 bulan terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Data Absensi Pegawai Honor selama Tahun 2021

Bulan	Terlambat		Izin		Sakit		Tanpa Ket.	
	Kasus	Mean (per Hari)	Kasus	Mean (per Hari)	Kasus	Mean (per Hari)	Kasus	Mean (per Hari)
Januari	47	1,88	1	0,04	4	0,16	0	0,00
Februari	26	1,04	0	0,00	2	0,08	0	0,00
Maret	35	1,40	0	0,00	7	0,28	0	0,00
April	57	2,28	2	0,08	7	0,28	0	0,00
Mei	44	1,76	0	0,00	5	0,20	1	0,04
Juni	50	2,00	4	0,16	2	0,08	0	0,00
Juli	36	1,44	3	0,12	1	0,04	2	0,08
Agustus	29	1,16	0	0,00	8	0,32	0	0,00
September	42	1,68	2	0,08	2	0,08	0	0,00
Oktober	30	1,20	2	0,08	4	0,16	1	0,04
November	23	0,92	3	0,12	5	0,20	2	0,08
Desember	48	1,92	5	0,20	9	0,36	2	0,08

Sumber: Kantor Pos Cabang Johor (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai honor sangat tinggi dimana rata-rata setiap harinya terdapat setidaknya 1 atau 2 pegawai honor

yang datang terlambat. Angka ketidakhadiran tanpa keterangan sangat rendah karena pegawai honor selalu memberikan kabar jika tidak masuk bekerja, baik dengan alasan izin atau sakit. Banyak pegawai honorer yang belum selalu hadir bekerja dengan tepat waktu setiap harinya, tidak selalu mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan, tidak bekerja dengan mengikuti prosedur standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah disiplin kerja pegawai honor dimana sebagian besar pegawai honor memiliki masalah pada absensi, ketaatan pada peraturan, dan ketaatan pada standar kerja yang diidentifikasi dengan pegawai honor belum benar-benar mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

Selain masalah disiplin kerja, perusahaan juga mengawasi dengan ketat masalah tanggung jawab pegawai honor terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap pegawai honor harus mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga jika terjadi kesalahan yang merugikan perusahaan maka pegawai honor harus mempertanggungjawabkan kesalahan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan agar setiap pegawai honor mampu bekerja dengan hati-hati sehingga tidak melakukan kesalahan. Pegawai honor diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang produktif dengan tidak melakukan kesalahan. Tetapi, tetap saja faktanya terjadinya berbagai masalah dan pegawai honor cenderung ingin melepas tanggungjawab dan mengalihkan masalah tersebut dengan berbagai alasan. Hal ini dikarenakan pegawai honor belum merasa siap bertanggungjawab atas kesalahan yang mereka lakukan. Selain itu, pekerjaan pegawai honorer yang terkadang harus dibantu untuk diselesaikan dengan pegawai honor lainnya menunjukkan sebagian pegawai honor belum mampu bertanggung jawab dengan tugas yang menjadi

tanggungjawab mereka. Banyak pegawai honorer yang belum memahami segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dengan baik, belum selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu, belum berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya walaupun harus mengorbankan waktu istirahatnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah tanggungjawab pegawai honor pada pekerjaan dimana sebagian besar pegawai honor memiliki masalah pada kesadaran atas tanggung jawab, kesanggupan atas tugas, dan bekerja maksimal yang diidentifikasi dengan pegawai honor belum benar-benar bekerja secara maksimal dimana banyaknya tugas yang menjadi tanggungjawabnya tidak selesai tepat waktu.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Pos Cabang Johor tersebut peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menganalisis, dan menguji agar mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja yang ada di Kantor Pos Cabang Johor terhadap produktivitas kerja pegawai honor yang ada diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk kembali meningkatkan produktivitas kerja pegawai honor yang dimiliki.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai honor merasa tidak memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga pegawai kurang terlalu peduli dengan keadaan perusahaan.

2. Pegawai honor belum benar-benar mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Pegawai honor belum benar-benar bekerja secara maksimal dimana banyaknya tugas yang menjadi tanggungjawabnya tidak selesai tepat waktu
4. Pegawai honorer yang belum berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya dengan maksimal agar mampu bekerja lebih produktif.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja ditentukan sebagai variabel bebas yang diteliti untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- b. Objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- c. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif.
- d. Jenis data yang diperoleh adalah data primer, dimana data langsung diambil dari responden melalui kuesioner.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- b. Apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- d. Apakah komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Untuk itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen Kantor Pos Cabang Johor untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai honor yang ada di Kantor Pos Cabang Johor.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dudung Abdullah (2017) yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasional (X_1) dan Lingkungan Psikologis (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), Variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2016 sampai Januari 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai Agustus 2022.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian dilakukan pada Bank BJB Cabang Majalengka. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Cabang Johor Kota Medan – Sumatera Utara.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan yang masih bekerja pada Bank BJB Cabang Majalengka yaitu sebanyak 46

karyawan. Sehingga populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 46 karyawan. Populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai honor yang bekerja di Kantor Pos Cabang Johor yang berjumlah 32 pegawai honor. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 anggota, maka jumlah sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 32 orang pegawai honor sebagai responden dalam penelitian ini.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Wibisono (2017:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sutrisno (2016:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes (2019:77) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, ini berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *Knowlegde* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Abilities* (Kemampuan), *Attitudes* (Sikap), dan *Behaviors* (Tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, ini

menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan, sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja karyawan terhadap waktu kerja yang diberikan. Sehingga semakin besar rasio tersebut maka karyawan akan dikatakan semakin produktif dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Simanjuntak (2015:126) menyatakan bahwa aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh hal-hal yang terjadi di luarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Sedangkan Ravianto (2019:65) menyatakan bahwa: produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh suatu daerah atau negara juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Yuli (2015:213) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain:

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan menurun sehingga produktivitas juga menurun.

2) *Input*

Besar kecilnya *input* yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir dari sebuah pekerjaan. *Input* yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain; motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.

3) Waktu kerja

Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya

seperti *input*. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan, dengan produktivitas diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Anoraga (2016:187-188) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-

latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5) Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting, ini berarti dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Kesadaran karyawan atas tanggungjawab pekerjaan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan berusaha menyelesaikan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

7) Komitmen Kerja

Komitmen karyawan dalam bekerja dengan menggunakan semaksimal mungkin waktu kerja yang ada untuk kepentingan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan kepedulian atas perkembangan perusahaan.

8) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan

mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

9) Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

11) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

12) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Seperti ketersediaan bahan baku, peralatan utama produksi, peralatan pendukung, dan area produksi

13) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

14) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

15) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Yuli (2015:132), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, tetapi hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Ravianto (2019:165) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1) *Physical Productivity*

Yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2) *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini, indikator pengukuran kerja menggunakan teori yang diajukan oleh Sutrisno (2016:130) yang menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil

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 bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan 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. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2016:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Hal ini dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Streers dalam Munandar (2017:75), menyebutkan bahwa Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya;
- 3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Griffin (2016:15), menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2018, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Menurut Robbins (2016:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins memandang Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena karyawan merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Reichers dalam Prayitno (2016:25), ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

1) *Side-Best Orientations*

Side-Best Orientations ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut.

Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh di tempat lain.

2) *Goal-Congruence Orientations*

Goal-Congruence Orientations ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk

membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Selanjutnya Munandar (2017:94), menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

b. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Narimawati (2015:19) menyatakan bahwa Komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat keeratan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi
- 2) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- 2) Keinginan untuk bekerja keras, dan
- 3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

c. Konsekuensi dari Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron (2016:184) konsekuensi dari komitmen:

- 1) *Committed employees are less likely to withdraw*

Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan bangga ketika dia sedang berada di sana.

- 2) *Committed employees are less willing to sacrifice for the organization*

Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

d. Membangun Komitmen Organisasi

Mcshane & Glinov dalam Abdul (2015:241) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sebagai berikut:

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- 5) *Trusting employees* (kepercayaan karyawan).

Sweeney dan Mcfarlin (2018:148), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi:

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sweeney dan Mcfarlin (2018:163) menjelaskan bahwa hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Ada tiga penyebab Komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja,

tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

Program kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan juga bisa menumbuhkan perasaan identifikasi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Armstrong (2017:183) berpendapat bahwa tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi.

Karakteristik keluarga juga menjadi salah satu penentu komitmen karyawan pada organisasi. Dari penjelasan di atas peneliti mengambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi berdasarkan pada penelitian yang dibentuk menurut Strees dan Shadur dalam Prayitno (2016:50) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi sebagai rasa Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar Komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

f. Indikator Komitmen Organisasi

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan

organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan Komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki Komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2018:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap:

1) Identifikasi dengan Tujuan Organisasi

Sikap karyawan yang menyesuaikan dengan tujuan-tujuan dari organisasi dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

2) Perasaan Keterlibatan dalam Tugas-Tugas Organisasi

Sikap karyawan yang merasakan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi yang menumbuhkan kepedulian yang tinggi atas aktivitas dan perkembangan organisasi.

3) Perasaan Loyalitas terhadap Organisasi

Sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dengan tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi.

3. Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab

Hubeis (2017:213) menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia, bahwa setiap manusia dibebani dengan tanggung jawab. Apabila dikaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus dipikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat.

Tanggung jawab adalah ciri manusia yang beradab. Manusia merasa bertanggung jawab karena manusia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengadil atau pengorbanan. Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang pegawai mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi.

Menurut KBBI (Kamus Umum Bahasa Besar Indonesia) tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Menurut Nitisemito (2016:169) “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hokum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Flippo (2016:281) mengemukakan bahwa Tanggung jawab, adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan. Menurut Mangkunegara (2016:147), setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Karyawan yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2015:158) tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan

ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya. Dengan suatu syarat delegasi ini, seorang atasan menyiratkan memberikan hak untuk membuat keputusan dan bertindak atas nama atasannya. Penting untuk dicatat bahwa, ketika beberapa tanggung jawab didelegasikan, atasan tetap bertanggung jawab untuk memantau bahwa semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan kesadaran karyawan atas tugas-tugasnya dan menjalankan tugasnya dengan baik dan tuntas walau tanpa dilakukan pengawasan oleh organisasi maupun tanpa harus diancam sanksi atau hukuman.

b. Jenis-Jenis Tanggung Jawab

Manusia itu berjuang memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk keperluan pihak lain. Untuk itu ia menghadapi manusia lain dalam masyarakat atau menghadapi lingkungan alam. Dalam usahanya itu manusia juga menyadari bahwa ada kekuatan lain yang ikut menentukan yaitu kekuasaan tuhan. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dibedakan menurut keadaan manusia atau hubungan sayang dibuatnya. Atas dasar ini lalu dikenal beberapa jenis tanggung jawab yaitu: (Hubeis, 2017:224)

1) Tanggung Jawab terhadap Diri Sendiri

Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi. Dengan demikian bisa

memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri. Menurut sifat dasarnya manusia adalah makhluk bermoral, tetapi manusia juga seorang pribadi. Karena merupakan seorang pribadi maka manusia mempunyai pendapat sendiri sebagai perwujudan pendapat perasaan dan angan-angan itu manusia berbuat dan bertindak. Manusia tidak luput dari kesalahan dan kekeliruan, baik disengaja maupun tidak.

2) Tanggung Jawab terhadap Keluarga

Keluarga merupakan masyarakat kecil. Keluarga terdiri dari suami istri, ayah ibu dan anak-anak, dan juga orang lain yang menjadi anggota keluarga. Setiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab terhadap keluarganya. Tanggung jawab ini menyangkut nama baik keluarga. Tetapi tanggung jawab juga merupakan kesejahteraan, keselamatan, pendidikan dan kehidupan.

3) Tanggung Jawab terhadap Masyarakat

Pada hakikatnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain, sesuai dengan kedudukannya sebagai makhluk sosial. Karena membutuhkan manusia lain maka ia harus berkomunikasi dengan manusia lain tersebut. Sehingga dengan demikian manusia disini merupakan anggota masyarakat yang tentunya mempunyai tanggung jawab seperti anggota masyarakat yang lain agar dapat melangsungkan hidupnya dalam masyarakat tersebut. Wajar apabila segala tingkah laku dan perbuatan harus dipertanggungjawabkan pada masyarakat.

4) Tanggung Jawab terhadap Bangsa dan Negara

Satu kenyataan lagi, bahwa tiap manusia, tiap individu adalah warga negara suatu negara. Dalam berpikir, berbuat, bertindak,

bertingkah laku manusia terikat oleh norma-norma atau aturan-aturan yang dibuat negara. Manusia tidak dapat berbuat semaunya sendiri. Bila perbuatan manusia itu salah, maka ia harus bertanggung jawab terhadap negara.

5) Tanggung Jawab terhadap Tuhan

Tuhan menciptakan manusia di bumi ini bukanlah tanpa tanggung jawab, melainkan untuk mengisi kehidupannya manusia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap Tuhan. Sehingga tindakan manusia tidak bisa lepas dari hukuman-hukuman Tuhan yang dituangkan dalam berbagai kitab suci melalui berbagai macam agama. Pelanggaran dari hukuman-hukuman tersebut akan segera diperingatkan oleh Tuhan dan jika dengan peringatan yang keras pun manusia masih juga tidak menghiraukan maka Tuhan akan melakukan kutukan. Sebab dengan mengabaikan perintah-perintah Tuhan berarti mereka meninggalkan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan manusia terhadap Tuhan sebagai penciptanya, bahkan untuk memenuhi tanggung jawabnya manusia perlu pengorbanan.

c. Indikator Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Yusuf (2018:21) juga mengemukakan bahwa indikator dalam mengukur tanggung jawab adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran atas Tanggung Jawab

Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2) Kesanggupan atas Tugas

Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu.

3) Berani Mengambil Resiko

Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil.

4) Berdedikasi

Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.

5) Bekerja Maksimal

Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017:190) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka

akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Handoko (2019:208) “ Disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional“. Sedangkan menurut Singodimedjo (2018:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Menurut Siswanto (2016:287) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya di perusahaan dimana karyawan bekerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang karyawan yang dengan rela dan bersedia untuk mematuhi segala peraturan, prosedur kerja, dan norma yang berlaku di perusahaan.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Lebih lanjut Handoko (2019:208) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan,

sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Menurut Handoko (2019:209) tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal..

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa

dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi sehingga sikap dan perilaku indiscipliner pada pegawai akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..



e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator disiplin kerja diantaranya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Dudung Abdullah. (2017).	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka	Komitmen Organisasional. Lingkungan Psikologis	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasional termasuk dalam kategori tinggi, lingkungan psikologis berada pada kategori baik sedangkan produktivitas berada pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan lingkungan psikologis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BJB Cabang Majalengka
2	Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani. A. Agus Priyono. (2018)	Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018)	Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan atasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai (sig 0,017), komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai (sig .0,040), kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai (sig. 0,000)
3	Nashrudin Setiawan,dan Husni Muharram Ritonga. (2017)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung 28,964 > F tabel 2,73 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka tolak Ho (terima H1) Dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara serempak (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Universitas

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
4	Nuridin Yusuf (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo	Kepemimpinan, tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan kerjasama	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3) dan kerjasama (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Gorontalo di Gorontalo.
5	Hilda Christiana. (2015)	Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Etnis Jawa Dan Etnis Cina	Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dan Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil produktivitas kerja dari kedua etnis berbeda sehingga model penelitian dipisah. Sementara itu, analisis regresi berganda yang dilakukan pada masing-masing model penelitian memberikan bukti empiris bahwa aspek tanggung jawab, aspek status jabatan, aspek wewenang dan aspek kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, baik pada etnis Jawa/ Cina.
6	Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, dan Alva Sumual. (2017)	Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kepemimpinan Dalam Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Modayag Barat	Tanggung Jawab dan Kepemimpinan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan dari tanggung jawab dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Modayag Barat.
7	Suwardi, dan Amin Wahyudi. (2016)	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.	Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian adalah: (1) komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo, (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (3) tanggung jawab

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
						berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Unit Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Polokarto Sukoharjo.
8	Astria C. N Ruauw. Deysi Lengkong. Jantje. Mandey (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado.
9	Fitri Afriyani Christian, dan Lena Farida. (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu
10	Reski. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu	Lingkungan Kerja dan Disiplin	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.
11	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employees' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		<i>Discipline On Employees' Performance</i>				<i>significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency</i>
12	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Deskriptif Kualitatif	<i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable</i>
13	Dominic Azuh, Adejumo Gbadebo Olubunmi. (2015)	<i>Impact of Employees' Commitment on Productivity of Lower Cadre Employees in Nigerian Manufacturing Organizations</i>	<i>Commitment</i>	<i>Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Two hypotheses were raised and tested. The findings revealed a significant contribution of remuneration package in predicting workers' productivity and a significant relationship between remuneration packages & workers' morale</i>

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Hubungan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja

Griffin (2016:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja sehingga hal ini mendukung agar karyawan bekerja dengan lebih produktif.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2016:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah masalah komitmen kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan secara terpisah oleh Dudung Abdullah (2017:7), Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani. A. Agus Priyono (2018:8), dan Nashrudin Setiawan dan Husni Muharram Ritonga (2017:8) dimana penelitian mereka masing-masing memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja

Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berusaha untuk memberikan yang

terbaik yang dapat dilakukan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut dan berusaha tidak mengecewakan perusahaan atas hasil kerja yang diberikan. Dengan tanggung jawab yang tinggi mampu memberikan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan. Menurut Nitisemito (2016:169) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2016:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah masalah tanggungjawab karyawan atas pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilda Christiana (2015:7), Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, dan Alva Sumual (2017:8), Suwardi, dan Amin Wahyudi (2016:8) yang pada masing-masing penelitian yang mereka lakukan memberikan hasil bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga seiring meningkatnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Singodimedjo (2018:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

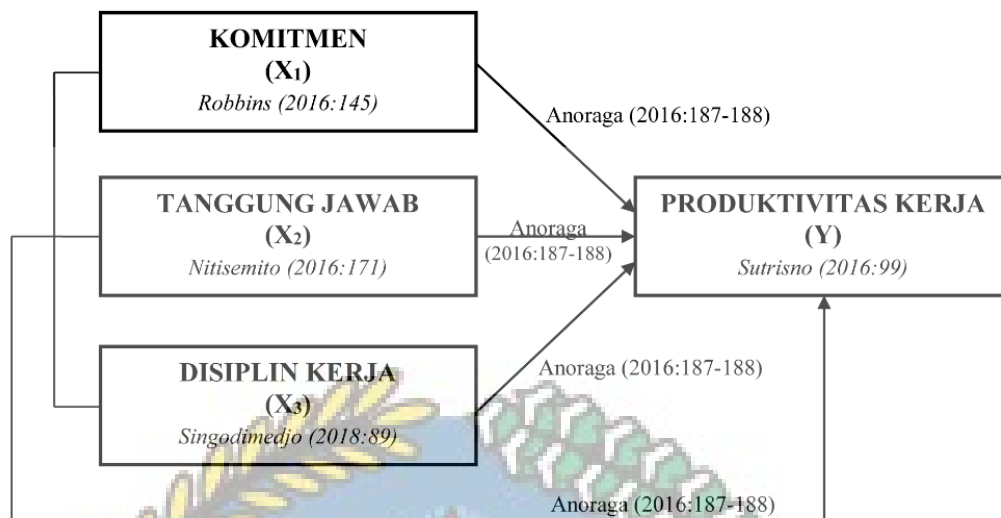
Hal tersebut sesuai dengan teori yang diajukan oleh Menurut Anoraga (2016:187-188), dimana salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong, Jantje, dan Mandey (2015:7), Fitri Afriyani Christian, dan Lena Farida (2016:8), dan Reski (2015:8). Dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

4. Hubungan Komitmen, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016:98) mengemukakan bahwa produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Anoraga (2016:187-188) mengemukakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi, dan Wahyudi (2016:8) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Oleh Peneliti (2022)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Manullang & Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- H2. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- H3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.
- H4. Komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2016:45) menjelaskan bahwa jenis-jenis penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, tingkat eksplanasi, dan waktu. Jenis penelitian ini adalah penelitian menurut tingkat eksplanasi, dimana penelitian ini dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan pada tujuan objek-objeknya. Pada tingkatan eksplanasi, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Sugiono (2016:47) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Johor yang terletak di Jalan Karya Jaya, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20177.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Penulisan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
4	Persiapan instrumen																								
5	Pengumpulan data																								
6	Pengolahan data																								
7	Analisis & evaluasi																								
8	Penulisan laporan																								
9	Revisi dan Evaluasi																								
10	Seminar Hasil																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Ferdinand (2016:116) menjelaskan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sugiyono (2016:148) juga menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer PT. Pos Indonesia Cabang Johor yang saat ini berjumlah 32 orang pegawai honor. Sehingga anggota populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai honorer.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut

Arikunto (2016:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya lebih baik

Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel. Hal ini disebut sebagai sampling jenuh, yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai honorer sebagai responden

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kualitas dari jawaban responden sangat bergantung dari tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Rusiadi (2016:50) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2016:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2016:36) menjelaskan bahwa variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Sedangkan Rusiadi (2016:50) mengemukakan bahwa variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Rusiadi (2016:50) mengemukakan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Manullang & Pakpahan (2016:36) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas

dengan kata lain merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komitmen (X_1)
- 2) Tanggung Jawab (X_2)
- 3) Disiplin Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Komitmen (X_1)	Suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2016:140)	1. Identifikasi dengan Tujuan Organisasi 2. Perasaan Keterlibatan dalam Tugas-Tugas Organisasi 3. Perasaan Loyalitas terhadap Organisasi	1. Sikap karyawan yang menyesuaikan dengan tujuan-tujuan dari organisasi dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan organisasi. 2. Sikap karyawan yang merasakan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi yang menumbuhkan kepedulian yang tinggi atas aktivitas	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
			Robbins (2016:145)	dan perkembangan organisasi. 3. Sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dengan tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.	
2	Tanggung Jawab (X ₂)	Melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum). Nitisemito (2016:169)	1. Kesadaran atas Tanggung Jawab 2. Kesanggupan atas Tugas 3. Berani Mengambil Resiko 4. Berdedikasi 5. Bekerja Maksimal Nitisemito (2016:171)	1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. 2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu. 3. Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil. 4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. 5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas	Likert
3	Disiplin Kerja (X ₃)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo (2018:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis Singodimedjo (2018:89)	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	
4	Produktivitas Kerja (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Semakin besar angka rasio	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	1. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai 3. Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		semakin besar efisiensi. Sutrisno (2016:98)	Sutrisno (2016:99)	4. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja 5. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu 6. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2022)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang & Pakpahan, 2016:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi

kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Sugiyono (2016:223) menjelaskan bahwa kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa 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. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106) mengemukakan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang & Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Diperlukan uji validitas dari setiap pertanyaan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden. Manullang, M dan Pakpahan (2016:96) menjelaskan bahwa bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Sedangkan Manullang & Pakpahan (2016:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa 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 dasar bahwa uji t an uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

b) Normal 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 adalah:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

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

Rusiadi (2016:153)

- 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.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) mengemukakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki

kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF, yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Selain dengan VIF, mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value*, yaitu:

- 1) $Tolerance\ value < 0,10$, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $Tolerance\ value > 0,10$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Komitmen

X_2 = Variabel Bebas Tanggung Jawab

X_3 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komitmen (X_1), tanggungjawab (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan konsumen (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komitmen (X_1), tanggungjawab (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan konsumen (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Uji Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel

amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono ((2016:287)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%). Untuk mengetahui kontribusi variabel

X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT Pos Indonesia (Persero)

Dunia perposan modern muncul di Indonesia sejak tahun 1602 pada saat VOC menguasai bumi nusantara ini. Pada saat itu, perhubungan pos hanya dilakukan di kota-kota tertentu yang berada di Pulau Jawa dan luar Pulau Jawa. Surat-surat atau paket-paket pos hanya diletakkan di Stadsherbrg atau Gedung Penginapan Kota sehingga orang-orang harus selalu mengecek apakah ada surat atau paket untuknya di dalam gedung itu. Untuk meningkatkan keamanan surat-surat dan paket-paket pos tersebut, Gubernur Jenderal Gustaaf Willem baron van Imhoff mendirikan kantor pos pertama di Indonesia yang terletak di Batavia (Jakarta). Pos pertama ini didirikan pada tanggal 26 Agustus 1746.

Era kepemimpinan Gubernur Jenderal Daendels di VOC membuat sebuah kemajuan yang cukup berarti di dalam pelayanan pos di nusantara. Kemajuan tersebut berupa pembuatan jalan yang terbentang dari Anyer sampai Panarukan. Jalan sepanjang 1.000 km ini sangat membantu dalam mempercepat pengantaran surat-surat dan paket-paket antarkota di Pulau Jawa. Jalan yang dibuat dengan metode rodi (kerja paksa) ini dikenal dengan nama Groote Postweg (Jalan Raya Pos). Dengan adanya jalan ini, perjalanan antara Provinsi Jawa Barat sampai Provinsi Jawa Timur, yang

awalnya bisa memakan waktu puluhan hari, bisa ditempuh dalam jangka waktu kurang dari seminggu.

Arus perkembangan teknologi telepon dan telegraf yang masuk ke Indonesia pun mengubah sistem pelayanan pos di Indonesia. Pada tahun 1906, pos di Indonesia pun akhirnya berubah menjadi Posts Telegraafend Telefoon Dienst atau Jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (PTT). Layanan pos yang awalnya berpusat di Weltevreden (Gambir) juga berpindah ke Dinas Pekerjaan Umum atau Burgerlijke Openbare Werker (BOW) di Bandung pada tahun 1923. Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, Jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang. Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih kekuasaan Jawatan PTT tersebut dan kemudian secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut terjadi pada tanggal 27 September 1945. Hari itu pun diperingati sebagai Hari Bakti PTT atau Hari Bakti Parpostel.

Cukup banyak perubahan dalam sistem Pos Indonesia sendiri. Perubahan tersebut terlihat dari bentuk badan usaha yang dimiliki oleh Pos Indonesia secara terus-menerus dari tahun ke tahun. Pada tahun 1961, Pos Indonesia resmi menjadi perusahaan negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 240 Tahun 1961. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa Jawatan PTT itu kemudian berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Setelah menjadi perusahaan negara, Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) mengalami pemecahan menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Hal ini bertujuan untuk mencapai perkembangan yang lebih luas lagi dari masing-

masing badan usaha milik negara (BUMN) ini. Pemecahan PN Postel menjadi PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi ini memiliki legalitas hukum melalui Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1965.

b. Visi dan Misi PT Pos Indonesia (Persero)

1) Visi PT Pos Indonesia (Persero)

Visi PT Pos Indonesia (Persero) adalah “Menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai perusahaan”.

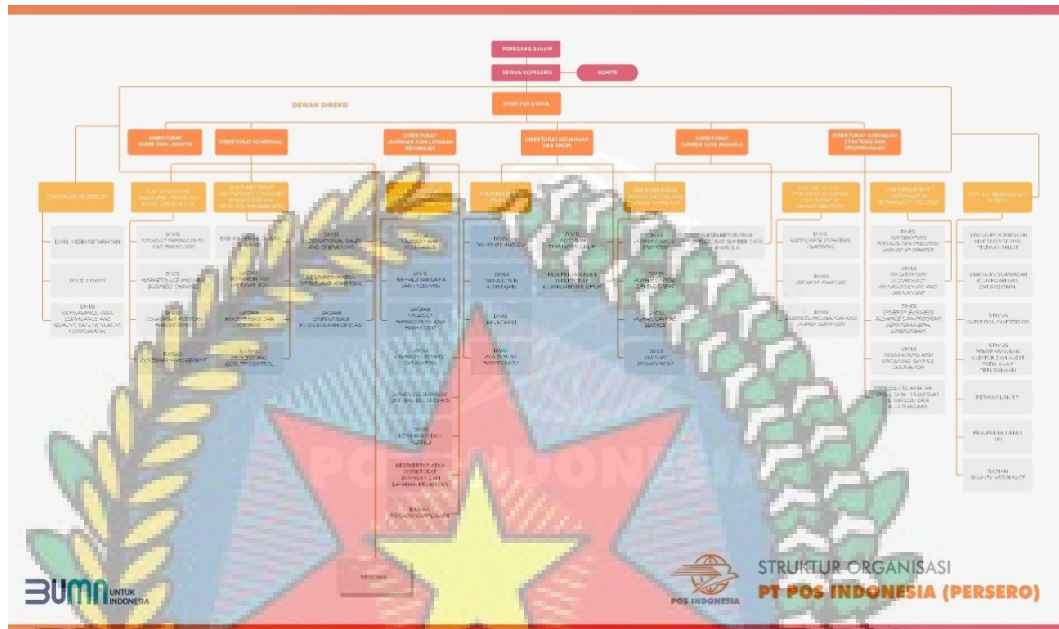
2) Misi PT Pos Indonesia (Persero)

Misi dari PT Pos Indonesia (Persero) meliputi:

- a) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b) Berkomitmen pada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman,
- c) Nyaman dan menghargai kontribusi.
- d) Berkomitmen kepada pemegang saham memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- e) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- f) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Cabang Johor

Struktur Organisasi dari PT Pos Indonesia Cabang Johor dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero)

Sumber: PT Pos Indonesia Cabang Johor (2022)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 32 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa frekuensi identitas diri dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	14	43,8
Wanita	18	56,3
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 14 orang responden (43,8%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 18 orang responden (56,3%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 20 Tahun	5	15,6
21-25 Tahun	9	28,1
26-30 Tahun	8	25,0
31-35 Tahun	7	21,9
36-40 Tahun	3	9,4
> 40 Tahun	0	0,0
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 5 orang responden (15,6%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 9 orang responden (28,1%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 8 orang responden (25,0%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 7 orang responden (21,9%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 3 orang responden (9,4%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, dan tidak ada

seorangpun responden (0,0%) berusia di atas 40 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 21-25 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	13	40,6
D3	2	6,3
S1	17	53,1
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, 13 orang responden (40,6%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2 orang responden (6,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 17 orang responden (53,1%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak seorang pun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1. Adanya tamatan SMA/SMK karena perusahaan mengizinkan mahasiswa yang tamatan SMA/SMK dan sedang kuliah jurusan pendidikan untuk menjadi pegawai honorer di PT Pos Indonesia Cabang Johor.

d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja		
Karakteristik	Frekuensi	%
< 1 Tahun	4	12,5
1 - 2 Tahun	10	31,3
3 - 4 Tahun	11	34,4
5 - 6 Tahun	5	15,6
7 - 8 Tahun	2	6,3
> 8 Tahun	0	0,0
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 4 orang responden (12,5%) yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 10 orang responden (31,3%) yang telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 11 orang responden (34,4%) yang telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 5 orang responden (15,6%) yang telah bekerja selama 5 sampai 6 tahun, 2 orang responden (6,3%) yang telah bekerja selama 7 sampai 8 tahun, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja selama 3-4 tahun menjadi pegawai honorer di PT Pos Indonesia Cabang Johor.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Gadis/Lajang	18	56,3
Menikah	14	43,8
Janda/Duda	0	0,0
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 32 responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 14 orang responden (43,8%) yang telah menikah, dan tidak seorang pun responden (0,0%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden pada penelitian ini masih gadis/lajang..

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Komitmen (X₁)

Indikator dalam komitmen terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi.

1) Identifikasi dengan Tujuan Organisasi

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₁, pertanyaan X₁₂, dan pertanyaan X₁₃. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Pegawai Honor Memahami Segala Tujuan dan Target dari Perusahaan (X₁₁)

		Pernyataan X ₁₁		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata				4,0625	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24,0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang memahami segala tujuan dan target dari perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Pegawai Honor Memiliki Karakteristik Sesuai dengan Tujuan, Visi dan Misi dari Perusahaan (X_{12})

Pernyataan X_{12}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{12} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan, visi, misi dari perusahaan.

Tabel 4.10. Pegawai Honor Bertekad untuk Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan Perusahaan (X_{13})

Pernyataan X_{13}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	9	28,1	28,1	31,3
	Setuju	9	28,1	28,1	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0625			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang bertekad untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

2) Perasaan Keterlibatan dalam Tugas-Tugas Organisasi

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₄, pertanyaan X₁₅, dan pertanyaan X₁₆. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Pegawai Honor Semaksimal Mungkin Aktif Terlibat dalam Berbagai Upaya dalam Meningkatkan Perkembangan Perusahaan (X₁₄)

		Pernyataan X ₁₄			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang

memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang semaksimal mungkin aktif terlibat dalam berbagai upaya dalam meningkatkan perkembangan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Pegawai Honor Merasa Peduli atas Perkembangan dan Penurunan Kinerja Dari Perusahaan (X₁₅)

		Pernyataan X₁₅			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	14	43,8	43,8	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			3,9375	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24,0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor merasa peduli atas perkembangan dan penurunan kinerja dari perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Pegawai Honor Merasa Senang Dilibatkan Dalam Berbagai Kegiatan di Perusahaan Walau Menambah Pekerjaan (X_{16})

Pernyataan X_{16}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	15	46,9	46,9	50,0
	Sangat Setuju	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4690			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{16} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4690 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan pegawai honor benar-benar merasa senang dilibatkan dalam berbagai kegiatan di perusahaan walau menambah pekerjaan.

3) Perasaan Loyalitas terhadap Organisasi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{17} dan pertanyaan X_{18} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{17} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Pegawai Honor Merasa Nyaman Bekerja di Perusahaan Ini Sehingga Tidak Berkeinginan untuk Berhenti Bekerja (X_{17})

Pernyataan X_{17}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{17} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang merasa nyaman bekerja di perusahaan ini sehingga tidak berkeinginan untuk berhenti bekerja.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Pegawai Honor Tetap Mempertimbangkan untuk Terus Bertahan di Perusahaan Walau Ada Pekerjaan Lain yang Menawarkan Gaji Yang Lebih Tinggi (X_{18})

Pernyataan X_{18}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	21	65,6	65,6	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 21 orang responden (65,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 5 orang responden (15,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang tetap mempertimbangkan untuk terus bertahan di perusahaan walau ada pekerjaan lain yang menawarkan gaji yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab (X₂)

Indikator dalam pengukuran tanggung jawab terbagi menjadi lima buah indikator, yaitu: kesadaran atas tanggung jawab, kesanggupan atas tugas, berani mengambil resiko, berdedikasi, dan bekerja maksimal.

1) Kesadaran atas Tanggung Jawab

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₁ dan pertanyaan X₂₂. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Pegawai Honor Benar-Benar Memahami Segala Bentuk Tugas dan Tanggung Jawabnya di Perusahaan (X₂₁)

Pernyataan X ₂₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	15	46,9	46,9	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang benar-benar memahami segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Pegawai Honor Harus Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawabnya Tanpa Mencari-Cari Alasan (X₂₂)

Pernyataan X₂₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	25,0
	Setuju	16	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata	3,8750			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang

harus mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mencari-cari alasan.

2) Kesanggupan atas Tugas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₂₄. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Pegawai Honor Selalu Mampu Menyelesaikan Tugas dan Tanggungjawab yang Diberikan Perusahaan (X₂₃)

		Pernyataan X ₂₃			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	25,0
	Setuju	13	40,6	40,6	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0313			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Pegawai honor memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (X₂₄)

Pernyataan X ₂₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 7 orang responden (21,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3) Berani Mengambil Resiko

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₅. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Pegawai Honor Siap Bertanggungjawab atas Segala Akibat dari Tugas Pekerjaan yang Pegawai Honor Selesaikan (X_{25})

Pernyataan X_{25}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Setuju	16	50,0	50,0	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{25} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang siap bertanggungjawab atas segala akibat dari tugas pekerjaan yang pegawai honor selesaikan.

4) Berdedikasi

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{26} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{26} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Pegawai Honor Terus Berusaha untuk Menyelesaikan Tugas dan Tanggungjawabnya Walaupun Harus Mengorbankan Waktu Istirahatnya (X_{26})

Pernyataan X_{26}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	14	43,8	43,8	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata			4,0625		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{26} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0625 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang terus berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya walaupun harus mengorbankan waktu istirahatnya.

5) Bekerja Maksimal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{27} dan pertanyaan X_{28} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{27} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Pegawai Honor Selalu Mengerahkan Seluruh Kemampuan untuk Bekerja (X_{27})

Pernyataan X_{27}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0938			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{27} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang selalu mengerahkan seluruh kemampuan untuk bekerja.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{28} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Pegawai Honor Selalu Bersedia untuk Bekerja Lebur Agar Pekerjaan Terelesaikan Tepat Waktu (X_{28})

Pernyataan X_{28}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9063			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈ dengan pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang selalu bersedia untuk bekerja lembur agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu.

c. Disiplin Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi lima buah indikator, yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

1) Absensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₁, dan pertanyaan X₃₂. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Pegawai Honor Memiliki Catatan Ketidakhadiran yang Rendah (X₃₁)

Pernyataan X ₃₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	11	34,4	34,4	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1250			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang memiliki catatan ketidakhadiran yang rendah.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Pegawai Honor Selalu Datang Bekerja Tepat Waktu (X₃₂)

		Pernyataan X₃₂			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	25,0
	Setuju	11	34,4	34,4	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			4,0938	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (40,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang selalu datang bekerja tepat waktu.

2) Ketaatan pada Peraturan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₃, dan pertanyaan X₃₄. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Pegawai Honor Mentaati Segala Peraturan yang Berlaku di Perusahaan Dengan Sebaik-Baiknya (X₃₃)

Pernyataan X ₃₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	34,4
	Setuju	12	37,5	37,5	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9063			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 9 orang responden (28,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Pegawai Honor Mentaati Berbagai Norma Sosial yang Berlaku di Perusahaan (X_{34})

Pernyataan X_{34}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	25,0
	Setuju	14	43,8	43,8	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9375			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{34} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang mentaati berbagai norma sosial yang berlaku di perusahaan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{35} , dan pertanyaan X_{36} . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{35} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Pegawai Honor Bekerja dengan Standar Kerja yang Telah Ditetapkan Perusahaan (X_{35})

Pernyataan X_{35}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	37,5
	Setuju	12	37,5	37,5	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7813			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7813 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang bekerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Pegawai Honor Selalu Bekerja Berdasarkan Prosedur yang Telah Ditetapkan Perusahaan (X₃₆)

		Pernyataan X₃₆			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	15,6
	Setuju	19	59,4	59,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			4,0313	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 19 orang responden (59,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor selalu bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan k.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₇. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Pegawai Honor Mampu Bekerja dengan Konsentrasi yang Tinggi Agar Terhindar dari Kesalahan Kerja (X₃₇)

Pernyataan X ₃₇					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	7	21,9	21,9	34,4
	Setuju	10	31,3	31,3	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			3,8438	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8438 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi agar terhindar dari kesalahan kerja.

5) Bekerja Etis

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₈. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Pegawai Honor Menjunjung Tinggi Etika Saat Bekerja Baik Sesama Rekan Kerja, Atasan, maupun *Customer* (X_{38})

Pernyataan X_{38}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	28,1
	Setuju	16	50,0	50,0	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8438			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 16 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 7 orang responden (21,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{38} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8438 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang menjunjung tinggi etika saat bekerja baik sesama rekan kerja, atasan, maupun *customer*.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja terbagi menjadi enam buah indikator, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

1) Kemampuan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y_1 . Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Pegawai Honor Memiliki Kemampuan yang Sesuai dengan Bidang Pekerjaan yang Menjadi Tanggungjawab Pegawai Honor di Perusahaan (Y₁)

Pernyataan Y ₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
	Setuju	12	37,5	37,5	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1875 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai honor di perusahaan.

2) Meningkatkan Hasil

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₂. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Pegawai Honor Mampu Meningkatkan Hasil Pekerjaan yang Dihasilkan dari Hari ke Hari (Y₂)

Pernyataan Y ₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	11	34,4	34,4	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (43,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang mampu meningkatkan hasil pekerjaan yang dihasilkan dari hari ke hari.

3) Semangat Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Pegawai Honor Bekerja dengan Semangat Kerja yang Tinggi untuk Memberikan Hasil Kerja Terbaik (Y₃)

Pernyataan Y ₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	40,6
	Setuju	11	34,4	34,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7813			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7813 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

4) Pengembangan Diri

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₄. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.35. Pegawai Honor Senang untuk Mengikuti Berbagai Pelatihan untuk Mengembangkan Kemampuan Pegawai Honor dalam Bekerja (Y₄)

		Pernyataan Y ₄			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju	20	62,5	62,5	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1250			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 20 orang responden (62,5%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang

memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor senang untuk mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan kemampuan pegawai honor dalam bekerja.

5) Mutu

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Pegawai Honor Terlebih Dahulu Memastikan Bahwa Hasil Pekerjaannya Telah Benar-Benar Baik Sebelum Dilaporkan ke Atasan (Y₅)

		Pernyataan Y₅			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	6,3
	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	31,3
	Setuju	10	31,3	31,3	62,5
	Sangat Setuju	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9688			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 10 orang responden (31,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (37,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju

dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang terlebih dahulu memastikan bahwa hasil pekerjaannya telah benar-benar baik sebelum dilaporkan ke atasan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Pegawai Honor Menghasilkan Kualitas Kerja yang Sesuai dengan Keinginan Pimpinan (Y₆)

Pernyataan Y₆		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju	18	56,3	56,3	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
	Rata-Rata			4,0313	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 18 orang responden (56,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0313 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan keinginan pimpinan.

6) Efisiensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang

digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Pegawai Honor Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan yang Dibebankan Lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan (Y₇)

Pernyataan Y ₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	8	25,0	25,0	46,9
	Sangat Setuju	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1563			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1563 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Frekuensi jawaban dari 32 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Pegawai Honor Menggunakan Waktu Kerja Semaksimal Mungkin untuk Bekerja Bukan untuk Urusan Pribadi (Y₈)

Pernyataan Y₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	17	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9688			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, terdapat 17 orang responden (53,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 8 orang responden (25,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai honor memang menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin untuk bekerja bukan untuk urusan pribadi.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran.

Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komitmen (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,713	0,3	Valid
2	X_{12}	0,394	0,3	Valid
3	X_{13}	0,782	0,3	Valid
4	X_{14}	0,819	0,3	Valid
5	X_{15}	0,863	0,3	Valid
6	X_{16}	0,389	0,3	Valid
7	X_{17}	0,890	0,3	Valid
8	X_{18}	0,875	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Komitmen (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Tanggung Jawab (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,706	0,3	Valid
2	X_{22}	0,368	0,3	Valid
3	X_{23}	0,418	0,3	Valid
4	X_{24}	0,818	0,3	Valid
5	X_{25}	0,384	0,3	Valid
6	X_{26}	0,716	0,3	Valid
7	X_{27}	0,798	0,3	Valid
8	X_{28}	0,405	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Tanggung Jawab (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,816	0,3	Valid
2	X_{32}	0,480	0,3	Valid
3	X_{33}	0,379	0,3	Valid
4	X_{34}	0,855	0,3	Valid
5	X_{35}	0,488	0,3	Valid
6	X_{36}	0,556	0,3	Valid
7	X_{37}	0,319	0,3	Valid
8	X_{38}	0,871	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti

valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,833	0,3	Valid
2	Y_2	0,574	0,3	Valid
3	Y_3	0,432	0,3	Valid
4	Y_4	0,584	0,3	Valid
5	Y_5	0,431	0,3	Valid
6	Y_6	0,773	0,3	Valid
7	Y_7	0,340	0,3	Valid
8	Y_8	0,833	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:32) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk 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 dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komitmen (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,910	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,910. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel

komitmen (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Tanggung Jawab (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,834	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,834. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Tanggung Jawab (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,847	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,847. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,839	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,839. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

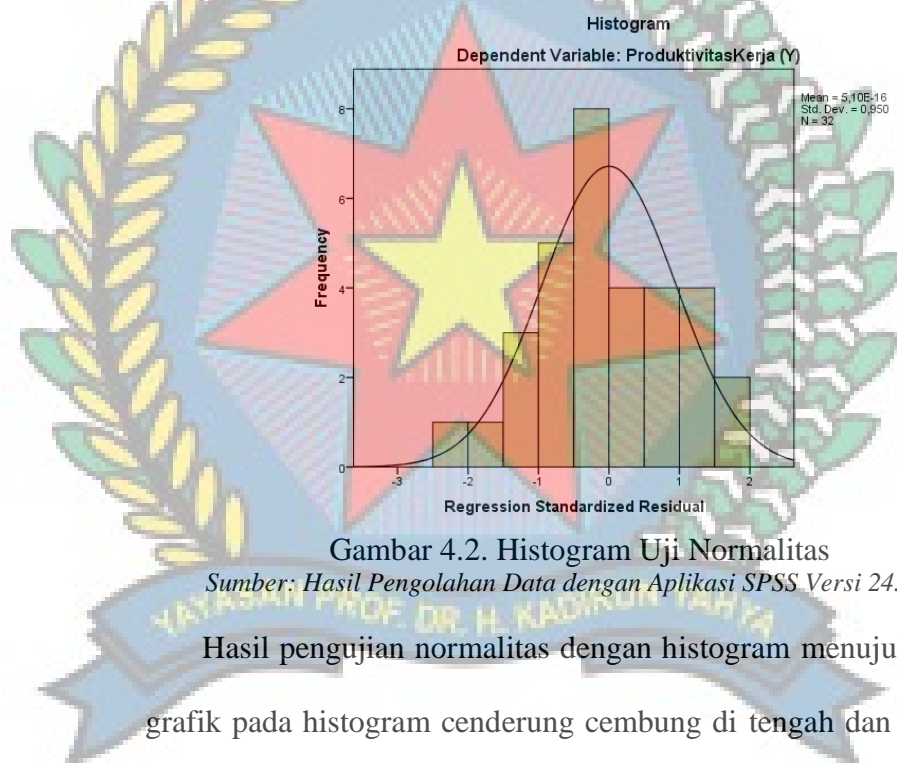
a. Uji Normalitas Data

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 dasar 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 (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



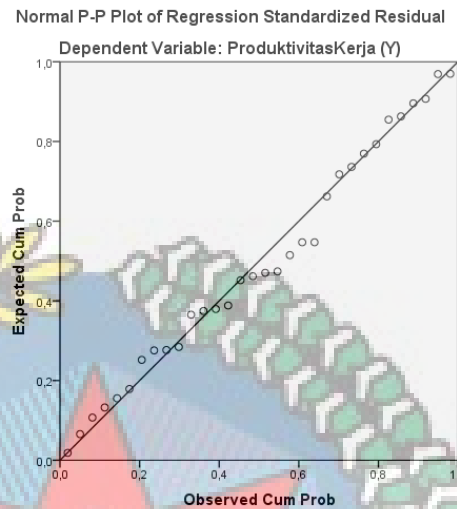
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran

mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 32 buah untuk variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ketentuan sebagai berikut: Rusiadi (2016:153)

- 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

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,23408685
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,107
	<i>Positive</i>	0,107
	<i>Negative</i>	-0,055
<i>Test Statistic</i>		0,107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.48 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di peroleh sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji

multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Komitmen (X_1)	0,166	6,033
	Tanggung Jawab (X_2)	0,167	6,002
	Disiplin Kerja (X_3)	0,301	3,323

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.49 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,166 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Komitmen (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 6,033 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Tanggung Jawab (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,167 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Tanggung Jawab (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 6,002 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tanggung Jawab (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,301 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 3,323 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:132) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 32 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	0,014	0,989
	Komitmen (X ₁)	0,132	0,896
	Tanggung Jawab (X ₂)	0,737	0,467
	Disiplin Kerja (X ₃)	-0,625	0,537
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi Heteroskedastisitas pada tabel 4.50 di ketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Komitmen (X₁) sebesar 0,896, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komitmen (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Tanggung Jawab (X₂) sebesar 0,467, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Tanggung Jawab (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,537, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Grafik Scatterplot dan uji Glejser, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,199	1,577	
	Komitmen (X ₁)	0,323	0,105	0,359
	Tanggung Jawab (X ₂)	0,404	0,117	0,402
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,241	0,081	0,257

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.51 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,199 + 0,323X_1 + 0,404X_2 + 0,241X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), maka Produktivitas Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,199.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komitmen (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,323 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin meningkat komitmen kerja pegawai honor maka produktivitas kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya komitmen kerja pegawai honor maka produktivitas kerja juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,404 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga peningkatan tanggung jawab guru yang terjadi akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya penurunan tanggung jawab guru yang terjadi akan menurunkan produktivitas kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,241 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai honor, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja pegawai honor akan menurunkan produktivitas kerja.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengambilan keputusan selain menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.52 di berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,288	3	234,096	138,835	0,000^b
	Residual	47,212	28	1,686		
	Total	749,500	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen (X₁), Tanggung Jawab (X₂), Disiplin Kerja (X₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 28. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan $=finv(0,05;3;28)$ akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,947. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 138,835. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,947. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32:

Tabel 4.32. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,760	0,453
	Komitmen (X_1)	3,086	0,005
	Tanggung Jawab (X_2)	3,458	0,002
	Disiplin Kerja (X_3)	2,975	0,006
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 28. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;28)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,048. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Komitmen (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komitmen (X_1) sebesar 3,086, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Komitmen (X_1) sebesar 0,005, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 3,458, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Tanggung Jawab (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,975, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) adalah variabel Tanggung Jawab (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 3,458, lalu diikuti oleh variabel Komitmen (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,086, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Disiplin Kerja (X_3) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,975.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh

variabel Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.32. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,968^a	0,937	0,930	1,29852
a. Predictors: (Constant), Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), Disiplin Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2022)

Hasil uji determinasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,930 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 93,0% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kemampuan, pengembangan karir, insentif, motivasi, semangat kerja, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,968. Nilai R menunjukkan hubungan antara Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99, sehingga semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.54. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,323 yang mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga peningkatan komitmen kerja pegawai honor akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai honor tersebut, sebaliknya menurunnya komitmen kerja pegawai honor akan menurunkan produktivitas kerja pegawai honor tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komitmen (X_1) sebesar 3,086, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Komitmen (X_1) sebesar 0,005, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_1 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dudung Abdullah (2017:7), Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono (2018:8), dan Nashrudin Setiawan dan Husni Muharram Ritonga (2017:8) dimana penelitian mereka masing-masing memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan

mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja sehingga hal ini mendukung agar karyawan bekerja dengan lebih produktif.

2. Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Tanggung Jawab (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,404 yang mengindikasikan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin baik pegawai honor menyelesaikan tanggung jawabnya, maka produktivitas kerja pegawai honor akan semakin meningkat, sebaliknya semakin buruk pegawai honor menyelesaikan tanggung jawabnya, maka semakin menurun produktivitas kerja pegawai honor.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 3,458, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Tanggung Jawab (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_2 yang diajukan,

oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tanggungjawab karyawan atas pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilda Christiana (2015:7), Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, dan Alva Sumual (2017:8), Suwardi, dan Amin Wahyudi (2016:8) yang pada masing-masing penelitian yang mereka lakukan memberikan hasil bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga seiring meningkatnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut dan berusaha tidak mengecewakan perusahaan atas hasil kerja yang diberikan. Dengan tanggung jawab yang tinggi mampu memberikan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan. Tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan

pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,241 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai honor maka produktivitas kerja tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja pegawai honor maka semakin buruk produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,975, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_3 yang diajukan, oleh

karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astria C. N Ruauw, Deysi Lengkong, Jantje, dan Mandey (2015:7), Fitri Afriyani Christian, dan Lena Farida (2016:8), dan Reski (2015:8). Dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas karyawan di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut

bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

4. Pengaruh Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komitmen (X_1), Tanggung Jawab (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 138,835. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,947. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga disiplin kerja, tanggung jawab, dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hipotesis H₄ yang diajukan, maka Hipotesis H₄ dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2016:187-188) yang mengemukakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi, dan Wahyudi (2016:8) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dengan nilai regresi sebesar 0,323, t_{hitung} sebesar 3,086 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,005.
2. Tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dengan nilai regresi sebesar 0,404, t_{hitung} sebesar 3,458 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dengan nilai regresi sebesar 0,241, t_{hitung} sebesar 2,975 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, dan nilai signifikan sebesar 0,006.
4. Komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honor Kantor Pos Cabang Johor dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 138,835 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,947.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajemen Kantor Pos Cabang Johor untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai honor dengan cara melibatkan pegawai honor dalam berbagai kegiatan dan rapat, memberikan kesempatan bagi pegawai honor untuk memberikan pendapat maupun kontribusi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan.
2. Disarankan bagi manajemen Kantor Pos Cabang Johor untuk meningkatkan penyelesaian tanggung jawab pegawai honor dengan cara merangsang kesadaran pegawai honor atas tanggungjawabnya di perusahaan dengan sistem pendidikan dan pelatihan agar kemampuan dan kesadaran akan tanggungjawab dapat meningkat.
3. Disarankan bagi manajemen Kantor Pos Cabang Johor untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai honor di perusahaan dengan cara menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk mengendalikan disiplin kerja pegawai honor, dimana pegawai honor diberikan *punishment* jika pegawai honor bersikap tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja perusahaan dan memberikan *reward* jika pegawai honor mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan.
4. Disarankan bagi manajemen Kantor Pos Cabang Johor agar memprioritaskan pada aspek peningkatan penyelesaian tanggung jawab pegawai honor dikarenakan tanggung jawab pegawai honor menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai honor.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anoraga, P. (2016). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Armstrong, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Elexmedia. Komputindo.
- Baron, R. A. and Greenberg, J. (2016). *Behavior In Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey : Prentice Hall.
- Flippo, E.B. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H. (2018). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke-13*. Jakarta; Erlangga.
- Griffin, L. (2016). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta; Erlangga.
- Gomes, C. F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A.V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor; Ghalia Indonesia.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta; PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung; Refika Aditama.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung; Cipta Pustaka Media.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Mulyadi, R.(2015). *Manajemen SDM Orientasi Masa Depan*. Bandung: Ramadhan

- Munandar, A.S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Narimawati, U. (2015). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Prayitno dan Amti, E. (2016). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ravianto, J. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi, Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan; USU Press..
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. P. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya; Penerbit SMMA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sweeney, P.D. and Dean B. McFarlin. (2018). *Organizational Behavior Solutions for Management*. New York ; McGraw Hill.
- Wibisono. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Abdullah, D. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka*. MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Vol. 4 Nomor 1 Periode Januari - Juni ISSN : 2356-3923
- Azuh, D., & Olubunmi, A. G. (2015). *Impact of Employees' Commitment on Productivity of Lower Cadre Employees in Nigerian Manufacturing Organizations*. Impact Factor 3.582 Case Studies Journal ISSN (2305-509X) – Volume 4, Issue 3 – March-2015
- Christian, F. A., & Farida, L. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016
- Iswandi, T., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018)*. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017.
- Reski. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu*. Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Ruauw, A. C. N., Lengkong, D., Jantje., & Mandey (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)*. JAP NO.31 VOL III 2015
- Sekyi, E., Boakye, N. A., & Ankumah, F. J. (2016). *Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana*. International Journal.
- Setiawan, N., & Ritonga, H. M. (2017). *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. <https://www.researchgate.net/publication/321906713>
- Suwardi, & Wahyudi, A. (2016). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2016: 99 – 108.

Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education

Tilaar, C., Rumampuk, J., & Sumual, A. (2017). *Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kepemimpinan Dalam Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Modayag Barat*. MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Vol. 4 Nomor 1 Periode Januari - Juni ISSN : 2356-3923

Yusuf, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*. Gorontalo Development Review. Volume 1 - No. 1 - April 2018 P-ISSN: 2614-5170, E-ISSN: 2615-1375

SKRIPSI DAN TESIS

Abdul, H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Bandung: Tesis Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran.

Christiana, H. (2015). *Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Etnis Jawa dan Etnis Cina*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang

Yuli, T., (2015). *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan*. Medan; Skripsi Fakultas Ekojomi & Bisnis Universitas Sumatera Utara..

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA