

**PENGARUH KEDISIPLINAN, LOYALITAS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI



LIDYA ARIANI
105721106519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA
JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KEDISIPLINAN, LOYALITAS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**LIDYA ARIANI
NIM 105721106519**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Lambat Bukan Tertinggal, Cepat Bukan Berarti Hebat.
Nyatanya Semua Akan Sampai Digaris Finish Diwaktu Yang Tepat”**

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta,
orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Nama Mahasiswa : Lidya Anani
No. Stambuk/ NIM : 105721106619
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Muhammadiyah Makassar

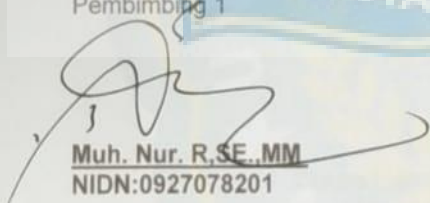
Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan di depan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

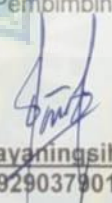
Makassar, 4 September 2023

Menyetujui

Pembimbing 1


Pembimbing II


Muh. Nur. R. SE., MM
NIDN:0927078201

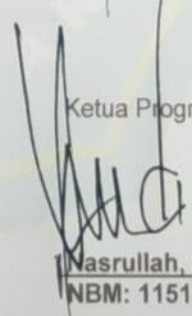

Sri Andayaningsih, SE., MM
NIDN: 0929037901

Mengetahui,




Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651 507

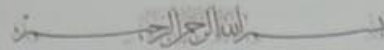
Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., M.M.
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedungiqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Lidya Ariani, Nim: 105721106519 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0013/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 14 Shafar 1445 H/ 31 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 14 Shafar 1445 H
31 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji:
 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.
 2. Muh. Nur R, S.E., M.M.
 3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M.
 4. Hj. Nurinaya ST., M.M.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lidya Ariani

Stambuk : 105721106519

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

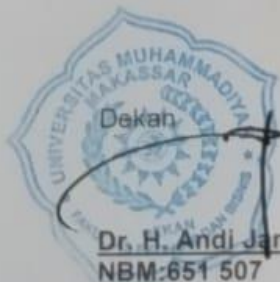
Makassar, 04 September 2023

Yang Membuat Pernyataan



Lidya Ariani

NIM: 105721106519



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Masrullah, SE., M.M.
NBM:1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lidya Ariani
NIM : 105721106519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 04 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Lidya Ariani

NIM: 105721106519

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan laporan ini dengan tepat waktu. Tanpa pertolongan-Nya tentunya saya tidak akan sanggup untuk menyelesaikan laporan ini dengan baik, karena berkat kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan salah satu bagian dari tugas akhir studi yakni skripsi dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada baginda tercinta kita yaitu Nabi Muhammad SAW. yang kita nanti-nantikan syafa'atnya di akhirat nanti.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Nurmaris** dan Ibu **Sitti Saida** yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang, doa, serta semangat yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan apresiasi

setinggi-tingginya dan

ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE.,M.M** selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak **Muh Nur R, SE.,M.M** Selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Sri Andayaningsih, SE.,M.M** Selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak **Drs. Asdi., M.M** Selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan dan masukan yang membangun selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Tidak lupa saya ucapkan banyak Terima Kasih untuk kedua orang tua saya Bapak Nurmaris dan Ibu Sitti Saida yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.

9. Terima kasih saya ucapkan kepada Saudari-Saudari saya Risda Ulfa Wahyuni, Risna Asriani, Ummi Kalsum, Indah Haerunisa, Nur Aulia dan Nur Alami yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini.

10. Terima kasih Rekan-rekan mahasiswa kelas MAN19 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, BillahiFii SabililHaq, Fastabiqul
Khairat.*

Wassalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 07 Juli 2023

Lidya Ariani

ABSTRAK

Lidya Ariani, 2023, “Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh : Muh Nur R, dan Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang dimana peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 94 responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dilakukan dengan uji t dengan melihat nilai signifikan t hitung sebesar $0,000 <$ dari taraf signifikan yaitu $(0,000 < 0,05)$. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel kedisiplinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai $0,048 < 0,05$ selain itu diketahui bahwa nilai signifikan X1 terhadap Y adalah $0,250$. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel loyalitas (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai $0,039 < 0,05$ selain itu diketahui bahwa nilai signifikan X2 terhadap Y adalah $0,313$. Dan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ selain itu diketahui bahwa nilai signifikan X3 terhadap Y adalah $0,487$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : *Kedisiplinan, Loyalitas, Kepemimpinan, Produktivitas*

ABSTRACK

Lidya Ariani, 2023, "The Influence of Discipline, Loyalty and Leadership on Work Productivity at the Regional Secretariat of the Regional People's Representative Council of Selayar Islands Regency". Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Muh Nur R, and Sri Andayaningsih.

This study aims to examine the influence of discipline, loyalty and leadership on work productivity at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of the Selayar Islands Regency. This study uses primary data sources in which researchers conduct research by distributing questionnaires to 94 respondents at the Secretariat of the Regional House of Representatives of the Selayar Islands Regency.

The results of the study show that there is a positive and significant influence of discipline, loyalty and leadership on work productivity. This is evidenced by the results of the test carried out by the t test by looking at the significant value of t count of $0.000 <$ from the significant level ($0.000 < 0.05$). Based on the results of the t test that has been carried out on the discipline variable (X1) on work productivity (Y) a value of $0.048 < 0.05$ is obtained, besides that it is known that the significant value of X1 to Y is 0.250. Based on the results of the t-test that has been carried out on the loyalty variable (X2) on work productivity (Y) the value is $0.039 < 0.05$, besides that it is known that the significant value of X2 to Y is 0.313. And the results of the t test that has been carried out on the leadership variable (X3) on work productivity (Y) obtained a value of $0.000 < 0.05$ besides that it is known that the significant value of X3 to Y is 0.487. So it can be concluded that the variables of discipline, loyalty and leadership have a positive and significant effect on work productivity at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of the Selayar Islands Regency.

Keywords: Discipline, Loyalty, Leadership, Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian	21
C. Jenis dan Sumber Data	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Metode Pengumpulan Data	22
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	23
G. Metode Analisis Data.....	25
H. Uji Hipotesis.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	31
B. Hasil Penelitian.....	39
C. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2	Skala Likert.....	25
Tabel 4.1	Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....	39
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.3	Tingkat Umur Responden.....	40
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.5	Pangkat/Golongan Responden.....	42
Tabel 4.6	Hasil Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.9	Hasil uji Model Persamaan Regresi.....	51
Tabel 4.10	Hasil uji Koefisien determinasi (R^2)	53
Tabel 4.11	Hasil uji t.....	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
Gambar 2.1	Kerangk pikir.....	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedasitisitas.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi tidak lepas dari faktor manusia sebagai penggerak organisasi itu sendiri, sehingga sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia, begitu juga dengan organisasi itu sendiri. Perilaku karyawan pada dasarnya terkait dengan berbagai aktivitas dalam organisasi, karena perilaku mencerminkan keterlibatan dan keberadaan karyawan dalam organisasi, oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk dapat menyalurkan perilaku tersebut ke dalam kemampuan yang memiliki arti positif, terutama dalam kaitannya dengan . tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2016 : 193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Fahmi(2016:75) disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa kedisiplinan merupakan suatu kewajiban yang harus disadari oleh pegawai sebagai wujud peraturan yang

harus ditaati dan kesedian untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan maupun peraturan yang telah ditetapkan.

Masalah kedisiplinan tidak hanya dilihat dari sisi ketidakhadiran, masalah lain yang berkaitan dengan penggunaan waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan kepatuhan terhadap petunjuk teknis pelaksanaan pekerjaan merupakan bagian dari observasi pendahuluan dan dapat diselesaikan secara pendahuluan. Pada dasarnya kedisiplinan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar masih perlu ditingkatkan. Hal ini tentu saja lebih benar ketika dilakukan penelitian formal, seperti yang terjadi dalam penelitian ini.

Loyalitas pada dasarnya adalah suatu perasaan yang begitu penting sehingga seseorang bertindak atau melakukan sesuatu untuk organisasi, maka seseorang yang loyal pasti akan melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan melebihi harapan organisasi.

Terkait loyalitas, pengamatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar masih tergambar samar, mengingat kegiatan anggota DPRD terkadang dilakukan di luar kantor dan jam kerja, sehingga komunikasi terkait kesekretariatan juga menyesuaikan dengan kegiatan kegiatan tersebut. Justru inilah fenomena yang menarik, apakah pelaksanaan jam kerja dan kegiatan di luar kantor merupakan bentuk loyalitas atau sekedar syarat kerja untuk mengetahui secara ilmiah hubungan dengan tingkat loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, perlu dilakukan kajian untuk menarik kesimpulan yang ilmiah secara tentang tingkat loyalitas Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pada dasarnya manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri dan dalam perkembangannya seseorang dapat tumbuh dan berkembang serta menjadi pemimpin bagi orang lain. Sebagai seorang pemimpin, dia tahu bagaimana menginspirasi dirinya sendiri dan orang lain untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan efisiensi kerja. Pemimpin yang efektif mampu mengatur orang atau kelompok dan membantu mereka mencapai tujuan. Kualitas kepemimpinan harus dimiliki oleh siapa saja yang memiliki kualitas kepemimpinan tersebut. Seseorang mempercayai dirinya sendiri untuk dapat menangani semua tugas dan tanggung jawabnya dalam situasi lain. Kualitas kepemimpinan ini menginspirasi orang lain untuk unggul dan berprestasi sebagai salah satu faktornya dipertimbangkan dalam pengembangan konsep. (Hidayat, M., & Latief, F., 2018).

Sifat kepemimpinan ini juga harus dimiliki oleh setiap pegawai, termasuk pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Penulis merasa terdorong untuk mengkaji hakikat kepemimpinan buruh karena kualitas kepemimpinan itu penting, terutama paradigma masyarakat, yang dipandang Sekretariat DPRD sebagai wakil rakyat, dimana buruh juga harus tercermin sebagai buruh yang memiliki kepekaan sosial yang tinggi. -Politik dan masalah sosial, pengamatan penulis tentang sifat kepemimpinan ini bisa diperbaiki. Fenomena saat ini adalah bahwa staf kesekretariatan sering bekerja di bawah bayang-bayang anggota parlemen dan oleh karena itu lebih cenderung melakukan apa yang diminta anggota parlemen dari mereka. Ini adalah fenomena yang menarik karena bekerja di bawah bayang-bayang adalah panduan yang buruk jika tidak ditangani dengan baik dan benar.

Kualitas kepemimpinan yang positif pada akhirnya memotivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, dengan baik dan benar, tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Berdasarkan fakta di atas, penulis bermaksud untuk menyajikan sebuah proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas dan kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
- b. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Kabupaten Kepulauan Selayar.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Rakyat Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Manfaat Penelitian

Keunggulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk institusi
Dapat memberikan gambaran dan informasi yang bermanfaat pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam implementasi kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya perilaku sumber daya manusia.
- b. Untuk peneliti lain
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia.
- c. Manfaat Teoritis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam pengaplikasian dan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mustamim (2020), manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengakhiri hubungan kerja, pengembangan remunerasi, integrasi bebas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan dalam Samsuni (2017), manajemen SDM digantikan oleh manajemen tenaga kerja, yaitu penempatan, pendidikan, pengetahuan, regulasi, pengembangan, elemen tenaga kerja. Baik dan buruknya karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas yang maksimal tergantung pada organisasinya.

b. Fungsi manajemen personalia

Dalam (Susan Eri, 2019), tanggung jawab manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah rencana sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk kebutuhan perusahaan membantu mencapai tujuan, perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian.

2) Organisasi

Pengorganisasian adalah kegiatan di mana semua karyawan diatur ke dalam bagan organisasi dengan menciptakan pembagian kerja,

hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi, karena organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang memandu seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang memverifikasi bahwa semua karyawan mengikuti kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan.

5) pengadaan

Pengadaan adalah proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan dan melatih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. **Kedisiplinan**

a. **Pengertian Kedisiplinan**

Menurut (Nuraini, 2017:106) Disiplin kerja adalah hormat, menghargai, dan patuh pada peraturan yang berlaku, perilaku tertulis dan tidak tertulis, efisiensi dan penghindaran sanksi atas pelanggaran aturan, pelanggaran tugas dan wewenang yang didelegasikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:193) mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin disiplin karyawan, maka semakin baik kinerjanya.

Disiplin adalah rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang

seharusnya menjadi tanggung jawab, seperti tugas kerja di kantor dan kehadiran karyawan di perusahaan selama jam buka yang telah disepakati. Disiplin semakin tinggi, efisiensi karyawan juga meningkat, sehingga karyawan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

b. Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

(1) Kehadiran

Absensi merupakan ukuran disiplin yang paling utama, pegawai dengan disiplin tinggi, yaitu jika mereka selalu hadir, datang dan pulang tepat waktu selama bekerja.

(2) Kepatuhan terhadap Peraturan

Dalam pekerjaannya, karyawan harus mengikuti semua peraturan dalam organisasi, yang dikembangkan sesuai dengan aturan dan instruksi kerja, sehingga pekerjaan yang nyaman dan lancar dapat tercapai.

(3) Kepatuhan terhadap standar tenaga kerja

Hal ini tercermin dari tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dapat dikatakan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

(4) Kewaspadaan tinggi

Sikap disiplin pegawai tercermin dari pegawai yang sangat perhatian, selalu teliti dalam bekerja.

(5) Penggunaan waktu yang efektif

Di tempat kerja, karyawan memiliki sikap sadar menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan secepat mungkin.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Khoirinisa (2019) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- (1) jumlah kompensasi.
- (2) Apakah perusahaan memiliki keteladanan kepemimpinan.
- (3) Apakah ada aturan-aturan khusus yang dapat dijadikan pedoman.
- (4) keberanian pemimpin untuk bertindak.
- (5) Apakah ada kontrol administratif.
- (6) Apakah ada kekhawatiran tentang karyawan dan,
Membentuk kebiasaan yang mendukung kedisiplinan.

3. Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Definisi kesetiaan Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang terlihat dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini ditafsirkan sedemikian rupa bahwa loyalitas kerja karyawan muncul secara internal dan loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja didasarkan pada tanggung jawab dan kemampuannya. Menurut Hasibuan (2021:210) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan anggota yang memberikan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Suhendi (2017: 260) mengatakan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan oleh komitmen karyawan terhadap organisasi, komitmen organisasi dapat terdiri dari beberapa faktor, baik organisasi maupun individu.

b. Indikator Loyalitas

Menurut Saydam dalam Kurniawan(2015), indikator loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

(1) Ketaatan dan Kepatuhan

Yaitu, kemampuan karyawan untuk mematuhi semua aturan yang berlaku dalam organisasi dan mengikuti instruksi dari manajer yang berwenang dan tidak melanggar larangan yang ditentukan.

(2) Kewajiban.

Yakni, kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan benar dan tepat waktu serta berani menanggung resiko dari keputusan atau tindakan yang diambil.

(3) Pengabdian

Ini adalah kontribusi nyata pemikiran dan energi untuk organisasi

(4) Kejujuran

Ia selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan, tanpa merasa terpaksa, tidak menyalahkan wibawa yang ada dalam dirinya dan melaporkan kepada atasan tentang hasil pekerjaannya.

c. Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2020:28), manfaat loyalitas di tempat kerja adalah:

(1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas

- (2) Ciptakan sikap terhadap keterlibatan dan kolaborasi yang lebih menguntungkan.
- (3) Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- (4) Memenuhi kebutuhan perencanaan tenaga kerja.
- (5) Membantu karyawan mempertahankan mereka dengan perusahaan.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:122), kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

b. Indikator Kepemimpinan

Indikator utama menurut Any Isvandiari (2018:34) mengatakan:

(1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

(2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

(3) Tempramen

Adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam

berinteraksi dengan orang lain.

(4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.

(5) Kepribadian

kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian yang dimilikinya.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan (2016), produktivitas tenaga kerja mengacu pada ukuran efisiensi produksi, yaitu perbandingan keluaran dan masukan (*output and input*), dimana masukan seringkali terbatas pada masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik berupa nilai.

Dari pengertian produktivitas tenaga kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan kepuasan total yang dapat diperoleh dengan mengorbankan tenaga kerja sesuai dengan cita-cita perusahaan, tetapi tidak hanya menyangkut perbandingan *output* saja, tetapi juga sikap dan perilaku tenaga kerja, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dari segi keluaran dan masukan.

b. Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2017), salah satu indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.

4) pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dicapai dengan melihat tantangan dan harapandengan siapa pun yang menghadapinya.

5) Kualitas

Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorangpegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Berdasarkan teori Gaol dalam Siagian (2016), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya:

1) Pendidikan

Pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan, untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dapat meningkatkan keterampilan kerja.

2) Nutrisi dan kesehatan

Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi nutrisi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.

3) Motivasi atau kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4) Pekerjaan

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang dikembangkan di tempat kerja. Rendahnya produktivitas kerja seseorang disebabkan oleh kesalahan lokal dalam artian orang tersebut tidak ditempatkan pada tugas yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Maisarah Lukman nasution (2022)	Pengaruh training, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Socfin Indonesia kebunmata pao	Training (X1) Kometensi (X2) Loyalitas karyawan (X3) Produktivitas (Y)	Teknik analisis data yaitu analisis regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi	Menunjukkan bahwa variabel pendidikan, kualifikasi dan loyalitas pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai angkutan umum. Taman Socfindo Mata Pao.

2	Aris yuda pratama, Tri endar suswatiningsih siwi istiana dinarti (2022)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pusat penelitian kepala sawit unit mariat Sumatera Utara	Kepeimpinan (X) Kepuasan kerja (Y)	Analisis yangdigun akan yaitu analisis deskriptif dengan pengukuran digunakan skala likert dan analisis regresi sederhana	Hal tersebut menunjukkan bahwa penggunaan kepemimpinan sangat baik sebesar 85,8%
3	Popong suryani, yoyok cahyono, Berliana dita utami (2020)	Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tunex Garment Indonesia	Motivasi (X1) Gaya kepeimpinan (X2) Produktivitas kerja (Y)	Analisis yang digunakan uji korelasi parsial, regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji f (simultan)	Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simulta antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Tunex Garment Indonesia.
4	Fatriani widiyanti, Happy fitria, Yessi fitriani (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru	Kepuasan kerja(X1) Loyalitas kerja (X2) Kinerja (Y)	Data dianalisis dengan rumus regresi linier brganda menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows	Dikecamatan Sekayu terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru sekolah menengah negeri, memberikan R2 sebesar 53%

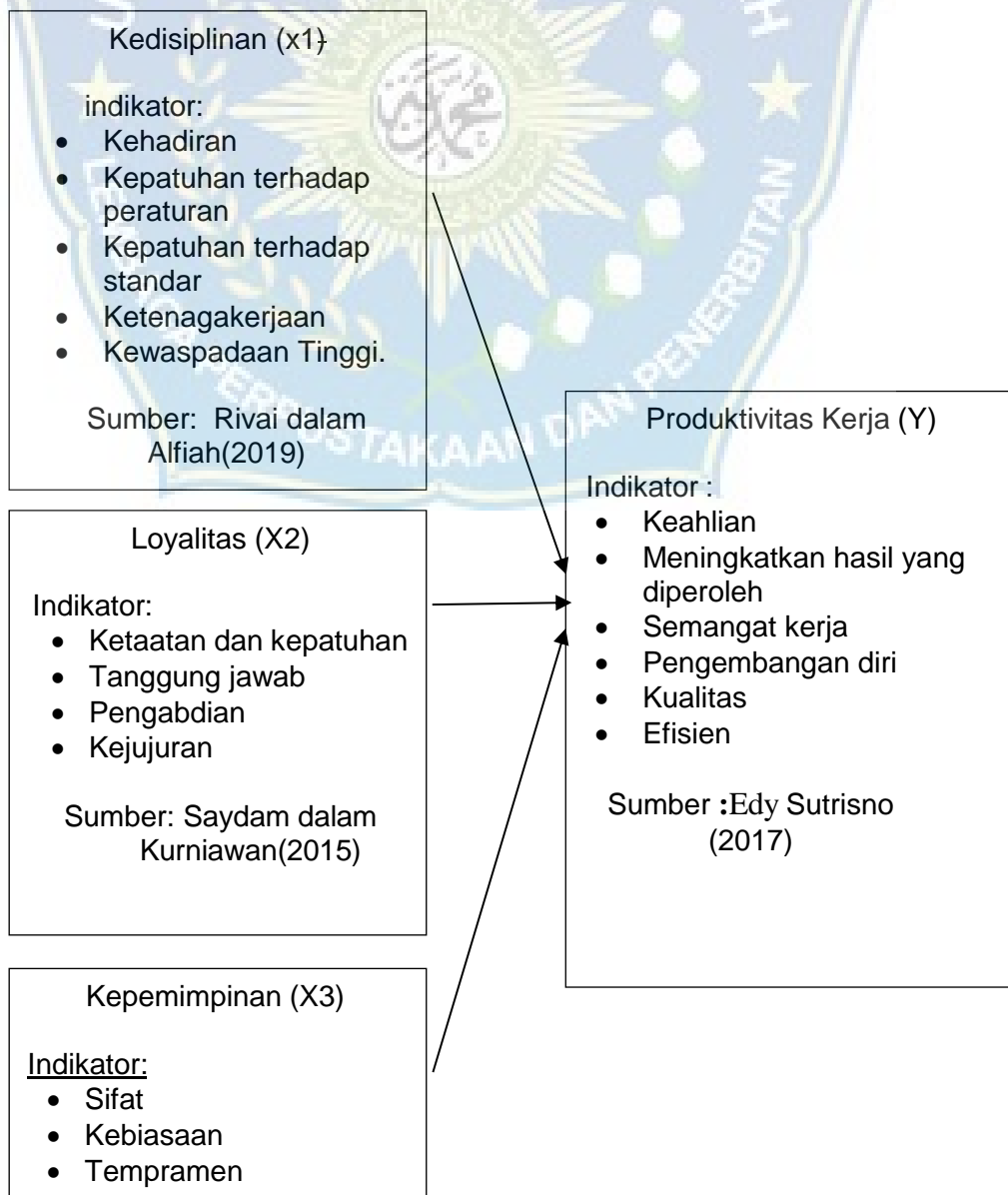
5	Hazmanan Khair (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan kerja (Y)	Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
6	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan	Dalam penelitian ini item-item mengacu pada variabel kepemimpinan. Hasil penyelidikan awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tidak baik.
7	Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, Among Makarti (2018)	Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Indo Jaya Semarang	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Etos kerja (X3) Produktivitas kerja (Y)	Alat analisis data menggunakan analisis validitas, reliabilitas dan regresi berganda	Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja meningkat, tiga hal ini produktivitas tenaga kerja yang menjadi tujuan bisnis dapat dicapai lebih dari itu perusahaan juga perlu lebih

					memperhatikan lingkungan kerja karyawan hasil yang seimbang.
8	Aidil Syaputra, Rendra Wasnury, Rovanita Rama (2017)	Pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru	Loyalitas kerja (X1) Pelatihan kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda dengan SPSS digunakan untuk analisis data	Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa pelatihan vokasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa on-the-job training merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi.
9	Mufti Aspiyah, S. Martono (2016)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja	Disiplin kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Loyalitas Pelatihan (X3) Produktivitas kerja (Y)	Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif perseentase, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi parsial menggunakan SPSS for windows versi 21	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
10	Ismail Usman (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas	Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja (Y)	Hasil analisis ini memakai persamaan regresi linier	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel disiplin

		kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang		sederhana.	kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Halo Jaya Bontang.
--	--	---	--	------------	--

C. Kerangka Pikir

Setiap organisasi berkepentingan dengan sumber daya manusia yang produktif, manajemen atau pimpinan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian ini, hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- 2) Loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan matematis untuk menunjukkan secara ilmiah apakah ada hubungan antara variabel penelitian dan sejauh mana pengaruh variabel tertentu dalam penelitian itu harus dibuktikan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk jangka waktu 2 (dua) bulan terhitung sejak Februari hingga Maret 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung pada sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau berupa informasi atau literatur yang berkaitan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiono, 2017, p. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 94 pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Penelitian ini mensurvei pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebanyak 94 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah metode:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara responden baik langsung maupun tidak langsung, dan kuesioner itu sendiri dibentuk beberapa pertanyaan yang dapat dijawab sesuai dengan angket yang disediakan. (Mangnerang, 2019)

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas yang dapat diproses atau objek dengan maksud yang dapat dipahami sebuah Fenomena

Pengetahuan gagasan yang dapat kita ketahui sebelumnya.
(Mangngerang. 2019)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Dalam penelitian ini dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi dan memperkuat data observasi dan kuesioner, sehingga diharapkan informasi yang lengkap. (Mangerang.2019),

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengukur pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan, loyalitas dan kepepmimpinan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Kedisiplinan	Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan kemampuan untuk menerapkan dan menerima sanksi atas pelanggaran.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. kewaspadaan tinggi.

Loyalitas	Loyalitas atau loyalitas merupakan sikap yang dibutuhkan dan lebih dari itu, loyalitas dibutuhkan tidak hanya dari organisasi tetapi juga dari diri kita sendiri. Dengan kata lain, kesetiaan adalah sifat yang diinginkan setiap orang, baik itu teman, kolega, anggota keluarga atau rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan dan kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kualitas yang diterapkan oleh individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang disepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadain
Produktivitas	Produktivitas merupakan standar organisasi yang ditujukan pada kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

2. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner akan di isi atau dijawab oleh pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Jenis pernyataan dalam penelitian ini adalah tertutup dimana responden hanya memberi tanda/checklist

(√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 untuk setiap variabel penelitian, (Digdowiseiso, 2017). Jawaban diberi skor dengan menggunakan lima poin skala likert, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Tidak setuju (STS)	=	1
Tidak Setuju (TS)	=	2
Kurang setuju (KS)	=	3
Setuju (S)	=	4
Sangat setuju (SS)	=	5

G. Metode Analisis Data

Agar informasi yang dikumpulkan bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk interpretasi dan sebagai dasar pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk data berupa angka dan cara pengolahannya dalam penelitian ini dengan IBM SPSS Versi 26. Metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 for windows dengan kriteria berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected* item total *correlation*.

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menggunakan program SPSS 26. for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
- b) Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - (1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka reliable
 - (2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 maka tidak reliable

3. Uji Asumsi klasik

Uji hipotesis klasik merupakan syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan bilangan urut agar analisis OLS tidak hanya memiliki satu variabel dependen sedangkan variabel independen memiliki lebih dari satu. Menurut Ghozal (2018:159) Untuk mengetahui keakuratan model, beberapa asumsi klasik harus diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji normalitas

Uji normalitas menguji apakah model regresi harus menguji apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau

mendekati nol. Data berdistribusi normal dapat dilihat dari distribusinya pada sumbu diagonal grafik dengan dasar keputusan berikut Ghozali (2014)

- (1) Jika data terdistribusi disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi normal.
- (2) Jika data menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki persamaan varian dari residual pengamatan kedua. Jika varian dan residual pengamatan tetap disebut uji homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2014).

Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas, perhatikan plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residual SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada sebaran antara SRESID dan ZPRED berdasarkan analisis berikut:

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah 0 terdistribusi pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar apabila variabel-variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dari mana:

Y = produktivitas kerja

b₁ = koefisien regresi variabel X₁ (kedisiplinan)

b₂ = koefisien regresi variabel X₂ (loyalitas)

b₃ = koefisien regresi variabel X₃ (kepemimpinan)

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Loyalitas

X₃ =Kepemimpinan

e = variabel kesalahan / gangguan

H. Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014, p. 241).

I. Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted* R² antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted* R² yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau *adjusted* R² semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014, p. 241).

2. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika thitung > tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

a) Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu:

H₀ : $\beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

H₁ : $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

b) Menentukan tingkat signifikasi = α sebesar 0,05.

c) Menentukan daerah keputusan:

(1) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya secara parsial kualitas layanan (X) berpengaruh terhadap kepuasan

pelanggan Noach Cafe and Bistro (Y).

- (2) Apabila $t_{sig} >$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial kualitas layanan (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Noach Cafe and Bistro (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah singkat Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang terletak dibagian timur dari kota benteng jalan jendral achmad yani no.1 Kabupaten Kepulauan Selayar. Sekretariat DPRD sebagai satuan kerja perangkat daerah Selayar merupakan unsur pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar sehari-hari di laksanakan oleh para anggota dewan dan unsur pendukung kelancaran pelaksanaan fungsi dan tugas DPRD dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas DPRD.

Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang diangkat dan diberhentikan oleh gubernur dengan persetujuan DPRD dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretariat daerah sebagaimana dimanakan dalam pasal 3 ayat 2 peraturan daerah nomor 02 tahun 2008 tentang pembentukan.

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan teknis terhadap DPRD, dipimpin langsung oleh seorang sekretaris yang disebut sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif

bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Fungsi Sekretariat DPRD adalah: Memfasilitasi Rapat anggota DPRD, pelaksanaan urusan rumah tangga DPRD, dan pengelolaan Tata Usaha DPRD.

Dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten kepulauan selayar (disingkat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar) adalah lembaga legislatif unikameral yang berkedudukan di provinsi sulawesi selatan dan mitra pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki 25 anggota yang berasal dan mewakili dari 5 (lima) daerah. Ada 25 (dua puluh lima) anggota DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar resmi dilantik pada Senin tanggal 25 Agustus 2014. Pelantikan dihadiri Bupati Kepulauan Selayar, Syahrir Wahab, Sekkab Kepulauan Selayar, H. Zainuddin, para Kepala Satuan Kerja dan Perangkat Daerah (SKPD) dan para pimpinan unsur muspida. Dalam rapat paripurna istimewa tersebut ditetapkan pula Ketua sementara DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, Arifin Dg. Marola dan Arfianto. Pada kesempatan tersebut Ketua DPRD Hasanuddin Chaer menyerahkan palu pimpinan DPRD dan buku memori kepada ketua sementara DPRD Kepulauan Selayar, Arifin Dg. Marola. Anggota DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar masa bakti 2014-2019 yang sudah dilantik.

1. Visi

Terwujudnya pelayanan prima kepada DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menjalankan tugas dan wewenangnya secara berkesinambungan.

2. Misi

Menciptakan layanan teknis dan administrasi untuk mendukung

kelancaran tugas-tugas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

- 1) Meningkatkan profesionalisme aparatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- 2) Menciptakan budaya kerja, agar dapat menghasilkan kinerja yang bermutu.
- 3) Memahami tugas, pokok, fungsi, serta kewenangan masing-masing dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Meningkatkan disiplin pegawai.
- 5) Menciptakan suasana yang harmonis antara staf dengan Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yang dititikberatkan pada kemampuan staf untuk memahami kondisi dan situasi berkaitan dengan program DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pegawai

Menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar di dukung 39 pegawai dengan komponen 48 tingkat eselon, golongan pegawai, tingkat jabatan kepegawaian, dan pendidikan kepegawaian. Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretariat DPRD dipimpin langsung oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan atau Ketua DPRD. Sebagaimana yang di tegaskan dalam Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 Dewan Perwakilan Rakyat

mempunyai tugas yang terdiri dari fungsi legislasi, fungsi pengawasan dan fungsi anggaran oleh karena itu pelayanan harus dapat mengakomodir seluruh fungsi dasar DPRD dengan cara pencapaian kinerja baik oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga pelayanan yang diberikan mampu memberikan dampak secara signifikan terhadap terpenuhinya amanat rakyat melalui pelaksanaan tugas fungsi dan wewenang DPRD.

2. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas

Adapun Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Sebagai Berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

3. Uraian Tugas

1. Sekretaris DPRD

Sekretaris DPRD mempunyai tugas memimpin, melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pengendalian dalam menyelenggarakan kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta mengkoordinasikan penyediaan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Didalam menjalankan tugasnya Sekretaris DPRD menyelenggarakan fungsi

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
- c. Penyelenggaraan rapat – rapat DPRD
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang di perlukan oleh Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati DPRD

2. Bagian Umum dan Keuangan

Bagian umum dan keuangan merupakan unsur staf Sekretariat DPRD, dipimpin oleh seorang Kepala yang di sebut Kepala Bagian Umum dan keuangan , berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris DPRD. Bagian umum dan keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi umum perlengkapan, kepegawaian, protokoler dan mengkoordinasikan kegiatan internal maupun eksternal

dengan lembaga lain Bagian yang memberikan dukungan administrasi kesekretariatan DPRD (Bagian Umum dan Keuangan), melaksanakan fungsi:

- a. menyelenggarakan ketatausahaan Sekretariat DPRD;
- b. mengelola kepegawaian Sekretariat DPRD;
- c. mengelola administrasi keanggotaan DPRD;
- d. memfasilitasi pelaksanaan peningkatan kapasitas anggota DPRD;
- e. mengelola tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan DPRD;
- f. menyediakan fasilitas fraksi DPRD;
- g. menyelenggarakan pengadaan dan pemeliharaan kebutuhan rumah tangga DPRD.
- h. menyelenggarakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana DPRD;
- i. menyelenggarakan pengelolaan aset yang menjadi tanggungjawab DPRD;
- j. menyusun perencanaan anggaran Sekretariat DPRD;
- k. mengevaluasi bahan perencanaan anggaran Sekretariat DPRD;
- l. memverifikasi perencanaan kebutuhan rumah tangga Sekretariat DPRD;
- m. memverifikasi kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD
- n. menyelenggarakan penatausahaan keuangan Sekretariat DPRD;
- o. melaksanakan pengelolaan keuangan Pimpinan, Anggota dan Sekretariat DPRD;
- p. mengoordinasikan pengelolaan anggaran Sekretariat DPRD;
- q. memverifikasi pertanggungjawaban keuangan Sekretariat DPRD;

- r. mengevaluasi laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Sekretariat DPRD;
 - s. mengoordinir dan mengevaluasi laporan keuangan Sekretariat DPRD;
 - t. mengevaluasi pengadministrasian dan akuntansi keuangan Sekretariat DPRD; dan
 - u. menyusun laporan kinerja dan anggaran Sekretariat DPRD,
3. Bagian yang menyelenggarakan Fungsi Dukungan Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi DPRD bidang legislasi (Bagian Persidangan dan Perundang-undangan), melaksanakan fungsi:
- a. Menyelenggarakan kajian perundang-undangan;
 - b. memfasilitasi penyusunan program pembentukan peraturan daerah;
 - c. memfasilitasi penyusunan Naskah Akademik dan draf Raperda inisiatif,
 - d. memverifikasi, mengevaluasi dan menganalisis produk penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - e. mengumpulkan bahan penyiapan draf Raperda Inisiatif;
 - f. memfasilitasi penyelenggaraan persidangan;
 - g. menyusun risalah rapat;
 - h. mengoordinasikan pembahasan Raperda;
 - i. memverifikasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi daftar Inventaris Masalah (DIM);
 - j. memverifikasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi risalah rapat;
 - k. menyelenggarakan hubungan masyarakat;

- l. menyelenggarakan publikasi; dan
- m. menyelenggarakan keprotokolan.

4. Bagian Fasilitasi Penganggaran dan pengawasan

Bagian yang menyelenggarakan Fungsi Dukungan Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi DPRD bidang penganggaran dan pengawasan (Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan), melaksanakan fungsi:

- a. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan KUA PPAS/KUPA PPAS Perubahan;
- b. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan Pembahasan APBD/APBDP;
- c. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan Raperda pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;
- d. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan laporan semester pertama dan prognosis enam bulan berikutnya; memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan
- e. pembahasan laporan keterangan pertanggung jawaban kepala daerah;
- f. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pembahasan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI;
- g. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan aspirasi masyarakat;
- h. memfasilitasi, mengoordinasikan dan mengevaluasi rumusan rapat dalam rangka pengawasan;

- i. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pelaksanaan penegakan kode etik DPRD;
- j. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- k. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan pengawasan pelaksanaan kebijakan;
- l. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan penyusunan pokok-pokok pikiran DPRD; dan
- m. memfasilitasi, memverifikasi, dan mengoordinasikan.

B. Hasil Penelitian

a. Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	94
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	94
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	94

Sumber :SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berikut ini

adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	60	63,84%
2	Wanita	34	36,17%
Jumlah		94	100%

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat 94 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang terdiri dari 60 pegawai atau 63,84% berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin wanita sebanyak 34 pegawai atau 36,17%. Penelitian ini di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 pegawai atau 63,84%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Tingkat Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	25-35 tahun	35	37,23%
2	35-45 tahun	39	41,49%
3	>45 tahun	20	21,28%
Jumlah		94	100%

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 Umur responden dapat dikelompokkan seperti

pada tabel di atas dan dari hasil pengelompokan terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur 35-45 tahun yang berjumlah 39 pegawai atau 41,49%, tingkat umur responden 25-35 tahun yang berjumlah 35 pegawai atau 37,23% dan tingkat umur responden >45 tahun yang berjumlah 20 pegawai atau 21,28%. Penelitian ini di dominasi oleh responden yang berumur 25-35 tahun yang berjumlah 39 pegawai atau 41,49%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	2	2,13%
2	Diploma	21	22,34%
3	S1	43	45,75%
4	S2	23	24,47%
5	S3	5	5,32%
Jumlah		94	100%

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 terdapat 94 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang terdiri dari 43 pegawai atau 45,75% tingkat pendidikan S1, tingkat pendidikan SMA/Sederajat terdiri dari 2 pegawai atau 2,13%, S2 terdiri dari 23 atau 24,47%, S3 terdiri dari 5 pegawai atau 5,32% dan tingkat pendidikan Diploma terdiri dari 21 pegawai atau 22,34%. Penelitian ini di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 pegawai atau 45,75%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4. 5 Pangkat/Golongan Responden

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Sekretaris DPRD	1	1,06%
2	Kabag Umum	7	7,45%
3	Kabag Hukum	6	6,38%
4	Kasubag TU	5	5,32%
5	Staf	75	79,79%
Jumlah		94	100%

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 terdapat 94 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang terdiri dari 75 pegawai atau 79,79% tingkat staf, tingkat Sekretaris DPRD terdiri dari 1 pegawai atau 1,06%, Kabag Umum terdiri dari 7 atau 7,45%, Kabag Hukum terdiri dari 6 pegawai atau 6,38% dan tingkat Kasubag TU terdiri dari 5 pegawai atau 5,32%. Penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan staf sebanyak 75 pegawai atau 79,79%.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Menurut (Ghozali, 2016) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi:

Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan	94	3.38	5.00	4.2673	.44511
Loyalitas	94	3.50	5.00	4.3590	.35128
Kepemimpinan	94	3.20	5.00	4.3755	.40260
Produktivitas	94	3.42	5.00	4.4193	.36426
Valid N (listwise)	94				

Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas diketahui jumlah data atau pada setiap variabel yaitu 94 sampel penelitian. Penjelasan variabel akan diuraikan sesuai dengan data pada tabel 4.6 sebagai berikut:

a. Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,38, nilai maksimum 5, dan *mean* 4,2673 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,44511 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Loyalitas

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas X_2 memiliki nilai minimum 3,50 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,3590 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,35128 dari nilai rata-rata jawaban responden.

c. Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas X_3 memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,3755 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40260 dari nilai rata-rata jawaban responden

d. Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas Y memiliki nilai minimum 3,42, nilai maksimum 4,88 dan *mean* 4,4193 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,36426 dari nilai rata-rata jawaban responden.

c. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner sesuai dengan indikator pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi harus > 0.30 dengan P-value harus < 0.5 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tabel berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26.0 for windows :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

	Butir Pertanyaan	r hitung	P-value	Keterangan
X1	Saya selalu masuk dan	0,789**	0,000	VALID

	pulang kerja tepat pada waktunya			
	Saya tidak pernah absent pada hari kerja	0,857**	0,000	VALID
	Saya selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan	0,790**	0,000	VALID
	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan	0,800**	0,000	VALID
	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	0,643**	0,000	VALID
	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,529**	0,000	VALID
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,537**	0,000	VALID
	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati	0,595**	0,000	VALID
X2	Saya mengetahui dan mengerti isi serta maksud tujuan peraturan dan kebijakan yang dimiliki kantor	0,630**	0,000	VALID
	Saya selalu patuh pada peraturan yang ada	0,640**	0,000	VALID
	saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	0,648**	0,000	VALID
	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan diri pada pihak lain	0,670**	0,000	VALID
	saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang	0,424**	0,000	VALID

	diberikan.			
	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan diri pada pihak lain	0,493**	0,000	VALID
	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan	0,568**	0,000	VALID
	Saya selalu ikhlas dalam melaksanakan tugas	0,468**	0,000	VALID
X3	Pemimpin saya memiliki sifat selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang Tepat	0,729**	0,000	VALID
	Atasan saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan	0,417**	0,000	VALID
	Pemimpin saya memiliki sifat selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang Tepat	0,426**	0,000	VALID
	Atasan saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan	0,648**	0,000	VALID
	Pemimpin saya selalu memberikan perintah / pekerjaan pada bawahan	0,677**	0,000	VALID
	Pemimpin saya selalu memberi tahu dengan jelas apa yang	0,729**	0,000	VALID

	harus dikerjakan dan bagaimana Mengerjakannya			
	Konsisten antara pembicaraan dan perilaku	0,738**	0,000	VALID
	Pemimpin saya senang bersikap rama	0,497**	0,000	VALID
	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawai lain	0,480**	0,000	VALID
	Pemimpin saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas didepan bawahan	0,575**	0,000	VALID
Y	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik	0,678**	0,000	VALID
	Saya selalu mempraktekkan hal yang baru untuk meningkatkan kemampuan saya	0,609**	0,000	VALID
	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	0,512**	0,000	VALID
	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	0,621**	0,000	VALID
	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	0,680**	0,000	VALID
	Saya memiliki ambisi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target	0,528**	0,000	VALID
	Saya merasa cocok terhadap teman sekerja saya	0,489**	0,000	VALID
	Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya	0,553**	0,000	VALID

disini merupakan bagian dari hidup saya			
ada perasaan puas bila hasil pekerjaan saya mutunya lebih baik	0,599**	0,000	VALID
saya mampu melaksanakan pekerjaan secara muda dan cermat	0,514**	0,000	VALID
Kelancaran kondisi efesiensi dan aktivitas yang tanpa gangguan dan hambatan	0,472**	0,000	VALID
Saya menjalankan tugas dengan baik	0,427**	0,000	VALID

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh hasil uji validitas pada keempat variabel dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel produktivitas nilai koefisien korelasi tertinggi ada pada pernyataan ke-1 dengan nilai koefisien korelasi $0.678 > 0.30$ dan nilai P-value $0.000 < 0.5$. Pada variabel kedisiplinan nilai koefisien korelasi paling tertinggi ada pada pertanyaan ke-2 dengan nilai koefisien korelasi $0.857 > 0.30$ dan nilai P-value $0.000 < 0.5$ dan pada variabel loyalitas nilai koefisien korelasi paling tertinggi ada pada pertanyaan ke-7 dengan nilai koefisien korelasi $0.670 > 0.30$ dan nilai P-value $0.000 < 0.5$ dan pada variabel kepemimpinan nilai koefisien korelasi paling tertinggi ada pada pertanyaan ke-7 dengan nilai koefisien korelasi $0.738 > 0.30$ dan nilai P-value $0.000 < 0.5$. Pada keseluruhan pertanyaan ke-2 pada variabel kedisiplinan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$ Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X_1)	0,851	Reliabel
Loyalitas (X_2)	0,701	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,784	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,797	Reliabel

Sumber : SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

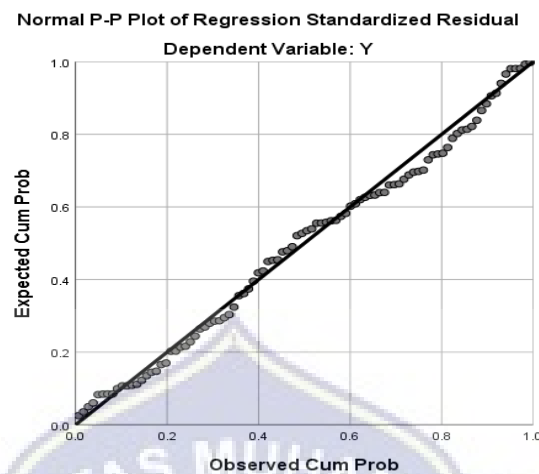
Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, loyalitas, kepemimpinan dan produktivitas mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized*

Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah:



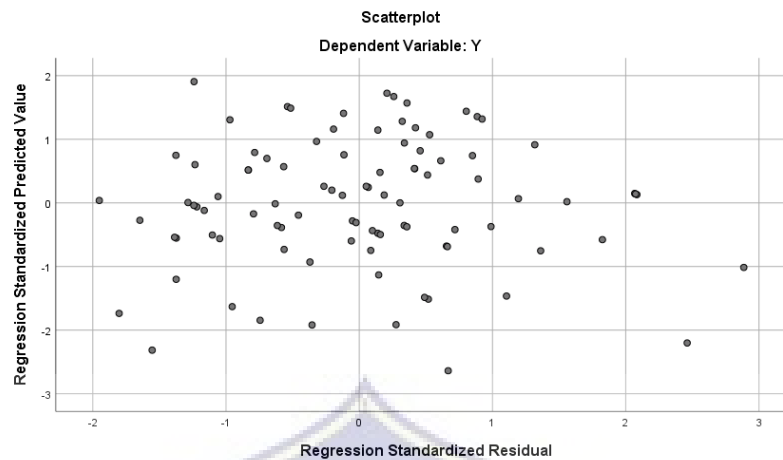
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengamatan yang baik jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak adanya heterokedastisitas. Salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplots* SRESID sumbu Y adalah sumbu yang diprediksi dan ZPRED dimana sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan.

d. Analisis Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda

Tabel 4.9 Hasil uji Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model					

1	(Constant)	12.323	4.605		2.676	.009
	X1	.250	.125	.206	2.001	.048
	X2	.313	.149	.201	2.093	.039
	X3	.487	.095	.448	5.149	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 12,323 + 0,250X_1 + 0,313X_2 + 0,487X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 12,323 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan) bernilai konstan, maka nilai variabel dependen (produktivitas) sebesar 12,323 satuan.
- 2) Koefisien regresi kedisiplinan (b1) adalah 0,250 menyatakan bahwa variabel kedisiplinan terdapat hubungan positif dengan nilai produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kedisiplinan yang dimiliki pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.
- 3) Koefisien regresi loyalitas (b2) adalah 0,313 menyatakan bahwa variabel loyalitas terdapat hubungan positif dengan nilai produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik loyalitas yang dimiliki pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.

4) Koefisien regresi kepemimpinan (b_3) adalah 0,487 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan terdapat hubungan positif dengan nilai produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya.

e. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Kelayakan Model (*Koefisien Determinasi*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin dekat koefisien determinasi dengan 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan semakin dekat koefisien determinasi dengan 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kecil, dengan analisis sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.480	3.15072
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 terdapat nilai *R square* sebesar 0,497 atau 49,7% ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas, dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan. Sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dapat dijelaskan dengan

variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

b. Hasil Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.323	4.605		2.676	.009
	X1	.250	.125	.206	2.001	.048
	X2	.313	.149	.201	2.093	.039
	X3	.487	.095	.448	5.149	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26 (Data diolah Tahun 2023)

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap produktivitas.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tingkat signifikan sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien b1 yang bernilai 0,250 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki tingkat signifikan sebesar 0,039 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* b_2 yang bernilai 0,313 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* b_2 yang bernilai 0,487 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tingkat signifikan sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* b_1 yang bernilai 0,250 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Hal ini, disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas

kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin.

Pada umumnya ada dua tipe disiplin, yaitu *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan dan *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi, disiplin itu bisa timbul dari diri sendiri maupun dari paksaan. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri diharapkan dapat disadari dan diaplikasikan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar. Selanjutnya disiplin yang timbul karena paksaan juga diharapkan dapat diberdayakan oleh Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar khususnya diambil dari tindakan positifnya. Dengan demikian maka apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, Among Makarti (2018) bahwa Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja hal ini produktivitas tenaga kerja yang menjadi tujuan bisnis dapat dicapai lebih dari itu perusahaan juga perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan hasil yang seimbang dan Mufti Aspiyah, S. Martono (2016) bahwa penelitian menunjukkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki tingkat signifikan sebesar 0,039 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* b_2 yang bernilai 0,313 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Hal ini, loyalitas mampu mempengaruhi produktivitas karyawan yang diwujudkan dari suatu sikap karyawan yang merefleksikan perasaan suka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja merupakan derajat sejauhmana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja tersebut.

Loyalitas kerja adalah sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam membela perusahaan yang berperan aktif dan bertanggung jawab terhadap perusahaan serta kesetiaan karyawan yang menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingannya, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan terhadap perusahaan untuk terus bekerja dan berusaha sebaik-baiknya

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Maisarah, Lukman nasution (2022) loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai angkutan umum. Taman Socfindo Mata Pao dan Fatriani widiyanti, Happy fitria, Yessi fitriani (2020) Hasil penelitian yang telah dilaksanakan loyalitas pegawai Di Kecamatan Sekayu terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru sekolah menengah negeri, memberikan R² sebesar 53%.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien b₂ yang bernilai 0,487 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H₂ diterima sehingga dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik internal maupun di luar institusi. Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yaitu kepemimpinan yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi dan pemahaman tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing – masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja karyawan untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Popong suryani, yoyok cahyono, Berliana dita utami (2020), Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Tunex Garment Indonesia dan Hazmanan Khair (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini, disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Oleh sebab itu, keterlibatan pegawai dalam bekerja merupakan derajat sejauhmana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja tersebut.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing – masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Kepada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini terkait dengan kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
2. Kepada pimpinan Sekeretaryat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk memperhatikan masalah kedisiplinan, loyalitas, dan kepemimpinan karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel kompensasi, pengadaan sanksi serta pengawasan melekat disamping variabel kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Syaputra. 2016. "Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa* 3(3):125–39.
- Aspiyah, Mufti, and S. Martono. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 5(4):339–46.
- Digdowiseiso, K. (2017). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1, Issue Metodologi Penelitian).
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2(1):69–88.
- Mustamim. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Darul Ulum. *Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Pratama, Aris Yuda, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, and Siwi Istiana Dinarti. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara." *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation* 2(1):22–33. doi: 10.55180/aft.v2i1.196.
- Produktivitas, Terhadap, Karyawan Pada, P. T. Socfin, Indonesia Kebun, and Mata Pao. 2022. "(1) , 2) 1)2)." 4(2):1–15.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Safitri Erma. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusi. *Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(31), 115–116.

- Siti Nur Aisah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2):42–50. doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1(1):70–82.
- Susan Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Usman, Ismail. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang." *EJournal Administrasi Bisnis* 4(3):911–22.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3):251–57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- Wilianto, Hendry. 2019. "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti." *Agora* 7(1):121–31.
- Willianti. 2020. "Bab li Kajian Pustaka Bab li Kajian Pustaka 2.1." *Bab ii Kajian Pustaka* 2.1 12(2004):6–2



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini di maksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ”** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar di sampaikan kepada peneliti dan jawaban Anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :

KEDISIPLINAN (X1)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang tingkat absensi, dimana skala :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Item Pernyataan	Nilai				
		1	2	3	4	5
Kehadiran						
X1.1	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
X1.2	Saya tidak pernah absent pada hari kerja					
Ketaatan Pada Aturan						
X1.3	Saya selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan					
X1.4	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
X1.5	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan					
X1.6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
Tingkat Kewaspadaan Yang Tinggi						
X1.7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					

X1.8	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati					
------	--	--	--	--	--	--



LOYALITAS (X2)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang kinerja pegawai, dimana skala :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Ketaatan Dan Kepatuhan						
X2.1	Saya mengetahui dan mengerti isi serta maksud tujuan peraturan dan kebijakan yang dimiliki kantor					
X2.2	Saya selalu patuh pada peraturan yang ada					
Tanggung Jawab						
X2.3	saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
X2.4	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan diri pada pihak lain					
Pengabdian						
X2.5	Saya selalu mengabdikan diri kepada perusahaan pada kantor karena telah memberikan yang terbaik untuk saya					
X2.6	Saya merasa betah bekerja dikantor yang penuh dengan kebersamaan dan kekeluargaan					
Kejujuran						
X2.7	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
X2.8	Saya selalu ikhlas dalam melaksanakan tugas					

KEPEMIMPINAN (X3)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang kinerja pegawai, dimana skala :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Sifat						
X3.1	Pemimpin saya memiliki sifat selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang Tepat					
X3.2	Atasan saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan					
Kebiasaan						
X3.3	Pemimpin saya memiliki kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
X3.4	Pemimpin saya memiliki kebiasaan selalu memperhatikan lingkungan dalam kenyamanan bekerja seluruh pegawainya					
Temperamen						
X3.5	Pemimpin saya selalu memberikan perintah / pekerjaan pada bawahan					
X3.6	Pemimpin saya selalu memberi tahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya					
Watak						
X3.7	Konsisten antara pembicaraan dan perilaku					
X3.8	Pemimpin saya senang bersikap rama					
Kepribadian						

X3.9	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawai lain					
X3.10	Pemimpin saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas didepan bawahan					

PRODUKTIVITAS (Y)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang kinerja pegawai, dimana skala :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
Keahlian						
Y1	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik					
Y2	Saya selalu mempraktekkan hal yang baru untuk meningkatkan kemampuan saya					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
Y3	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
Y4	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
Semangat Kerja						
Y5	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
Y6	Saya memiliki ambisi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target					
Pengembangan Diri						
Y7	Saya merasa cocok terhadap teman sekerja saya					
Y8	Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup saya					
Mutu						
Y9	ada persaan puas bila hasil pekerjaan saya mutunya lebih baik					
Y10	saya mampu melaksanakan pekerjaan secara muda dan cermat					

Efisiensi					
Y11	Kelancaran kondisi efisiensi dan aktivitas yang tanpa gangguan dan hambatan				
Y12	Saya menjalankan tugas dengan baik				

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data

No.	Kedisiplinan (X1)								TX1	Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
2	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4.625
3	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4.25
4	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3.625
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
6	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3.625
7	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4.75
8	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
10	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
12	4	4	3	4	4	4	5	5	33	4.125
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
14	4	3	4	4	5	4	4	4	32	4
15	3	3	3	3	4	4	3	4	27	3.375
16	4	3	5	4	4	3	3	3	29	3.625
17	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
18	5	5	3	5	5	5	4	5	37	4.625
19	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.875
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
22	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3.5
23	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4.25
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
25	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
26	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4.25
27	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.5
29	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
31	4	4	4	4	4	3	5	4	32	4
32	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.625
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
34	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
35	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3.375
36	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
37	5	3	4	3	4	4	4	5	32	4

38	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
39	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
42	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4.75
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
44	5	5	5	5	4	3	4	4	35	4.375
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
46	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4.75
47	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4.75
48	3	3	2	3	4	4	4	4	27	3.375
49	3	4	4	4	4	4	4	5	32	4
50	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
51	5	5	5	5	3	4	3	3	33	4.125
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
53	3	3	3	3	4	4	5	4	29	3.625
54	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
55	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75
56	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4.75
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
58	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4.75
59	4	3	4	5	4	4	3	4	31	3.875
60	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.5
61	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.375
62	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4.5
63	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.5
64	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4.25
65	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4.5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
68	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.5
69	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4.25
70	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.75
71	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4.625
72	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.5
73	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4.5
74	5	5	5	5	3	4	4	5	36	4.5
75	4	3	3	4	4	3	5	3	29	3.625
76	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.875
77	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4.25
78	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3.75
79	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4.5
80	4	3	4	4	4	5	4	4	32	4
81	5	5	5	5	3	4	4	3	34	4.25
82	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4.5
83	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
84	3	3	3	3	4	4	4	5	29	3.625
85	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
86	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
87	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4.625

88	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.5
89	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4.5
90	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.625
91	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4.625
92	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4.125
93	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4.625
94	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3.75

No.	Loyalitas (X2)								TX2	Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.875
2	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4.625
3	3	5	3	4	4	5	5	4	33	4.125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
6	5	4	5	3	4	4	4	4	33	4.125
7	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
8	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
11	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4.375
12	4	5	4	4	4	4	5	5	35	4.375
13	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.375
14	4	3	4	4	5	4	4	4	32	4
15	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3.625
16	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4.75
17	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.375
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
19	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4.75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
21	4	4	5	3	4	4	4	4	32	4
22	5	3	4	3	4	4	4	3	30	3.75
23	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4.5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
25	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
28	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.125
29	5	5	5	4	4	4	5	3	35	4.375
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4.125
31	5	5	5	4	4	3	5	4	35	4.375
32	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4.625
33	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4.375
34	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4.5
35	4	4	3	5	5	5	4	4	34	4.25
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
37	5	4	5	4	4	5	5	5	37	4.625
38	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4.75
39	3	3	4	4	5	4	4	5	32	4

40	4	4	4	4	5	3	4	4	32	4
41	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4.5
42	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.375
43	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4.5
44	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75
45	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.875
46	5	4	5	3	4	4	5	4	34	4.25
47	5	5	4	4	5	3	4	5	35	4.375
48	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.125
49	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4.375
50	4	5	5	3	4	4	3	4	32	4
51	5	4	3	4	5	3	3	4	31	3.875
52	5	4	5	4	4	4	5	4	35	4.375
53	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.375
54	4	5	4	4	4	4	5	5	35	4.375
55	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4.75
56	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4.75
57	5	4	5	4	4	5	5	5	37	4.625
58	5	5	2	4	5	3	4	4	32	4
59	4	3	4	4	4	5	5	5	34	4.25
60	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4.75
61	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4.375
62	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
63	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4.75
64	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4.25
65	4	5	5	4	5	5	4	4	36	4.5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
67	5	5	5	4	5	5	4	3	36	4.5
68	3	3	3	4	4	4	5	5	31	3.875
69	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.625
70	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4
71	5	5	5	4	4	4	4	3	34	4.25
72	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4.625
73	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.125
74	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4.625
75	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3.625
76	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4
77	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4.25
78	3	4	4	3	5	5	5	5	34	4.25
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
80	4	3	4	4	4	5	5	5	34	4.25
81	5	5	5	5	4	5	4	4	37	4.625
82	4	4	4	3	4	5	5	4	33	4.125
83	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.375
84	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3.5
85	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
86	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4.625
87	5	5	5	4	5	3	4	3	34	4.25
88	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4.875
89	4	4	4	4	5	4	4	2	31	3.875

90	5	5	5	5	5	5	5	2	37	4.625
91	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4.625
92	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4.5
93	4	4	5	4	5	5	4	5	36	4.5
94	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.375



No.	Kepemimpinan (X3)										TX3	Rata-Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10		
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	45	4.5
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	45	4.5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	4.6
6	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44	4.4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4.4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4.2
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
11	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	43	4.3
12	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45	4.5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.8
14	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	32	3.2
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39	3.9
16	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	46	4.6
17	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	4.6
18	5	4	4	5	2	5	5	3	5	5	43	4.3
19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	4.5
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	4.7
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4.8
22	5	4	3	5	4	4	5	2	3	4	39	3.9
23	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	4.4
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4.8
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	3.8
26	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	41	4.1
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4.8
28	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	4.4
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4.6
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43	4.3
31	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	43	4.3
32	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47	4.7
33	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4.3
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
35	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3.4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
37	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	45	4.5
38	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46	4.6
39	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	32	3.2
40	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4.4
41	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4.4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4.3

44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	46	4.6
45	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4.3
46	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4.7
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
48	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3.9
49	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	40	4
50	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4.3
51	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	45	4.5
52	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	4.7
53	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37	3.7
54	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	43	4.3
55	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43	4.3
56	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4.8
57	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	41	4.1
58	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4.4
59	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	40	4
60	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4.7
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4.3
63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4.8
64	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	40	4
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4.8
66	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	43	4.3
67	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	45	4.5
68	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47	4.7
69	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3.6
70	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36	3.6
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4.8
72	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	4.5
73	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	42	4.2
74	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41	4.1
75	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	38	3.8
76	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
77	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46	4.6
78	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	37	3.7
79	4	3	5	2	3	4	4	4	4	4	37	3.7
80	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	43	4.3
81	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	39	3.9
82	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4.7
83	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	4.6
84	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	4.6
85	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	43	4.3
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.1
87	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	4.7
88	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.1

89	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45	4.5
90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41	4.1
91	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4.9
92	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	4.7
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4.9
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4.3

No.	Produktivitas (Y)												TY	Rata-Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	4.91667
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	54	4.5
4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	5	4	5	48	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
6	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	48	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4.91667
8	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55	4.58333
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	47	3.91667
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57	4.75
11	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51	4.25
12	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	54	4.5
13	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52	4.33333
14	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	41	3.41667
15	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	46	3.83333
16	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	53	4.41667
17	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	47	3.91667
18	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	56	4.66667
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
20	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	56	4.66667
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
22	3	4	4	4	3	4	5	2	2	3	4	4	42	3.5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	4.91667
25	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	45	3.75
26	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	49	4.08333
27	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	56	4.66667
28	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	49	4.08333
29	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	53	4.41667
30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	52	4.33333
31	5	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	5	47	3.91667
32	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55	4.58333
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	57	4.75
34	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	53	4.41667
35	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54	4.5
36	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	55	4.58333
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	54	4.5
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58	4.83333
39	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	47	3.91667
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	54	4.5

41	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51	4.25
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50	4.16667
44	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	51	4.25
45	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53	4.41667
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	4.83333
47	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56	4.66667
48	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	50	4.16667
49	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51	4.25
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52	4.33333
51	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52	4.33333
52	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56	4.66667
53	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52	4.33333
54	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	53	4.41667
55	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52	4.33333
56	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	54	4.5
57	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	50	4.16667
58	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4.75
59	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	49	4.08333
60	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	49	4.08333
61	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	51	4.25
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50	4.16667
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57	4.75
64	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	53	4.41667
65	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57	4.75
66	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57	4.75
67	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	53	4.41667
68	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55	4.58333
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4.91667
70	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	45	3.75
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	57	4.75
72	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53	4.41667
73	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	52	4.33333
74	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4.08333
75	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	48	4
76	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	4.16667
77	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	54	4.5
78	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	50	4.16667
79	4	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	45	3.75
80	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	53	4.41667
81	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	47	3.91667
82	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55	4.58333
83	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	53	4.41667
84	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55	4.58333
85	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	51	4.25
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50	4.16667
87	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57	4.75
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
89	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08333
90	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58	4.83333

91	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58	4.83333
92	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	56	4.66667
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58	4.83333
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	4.33333

Lampiran 3

Hasil Olah Data SPSS

1. Analisa Deskriptif Kuantitatif

a. Variabel X1

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	10.6	10.6	10.6
	4.00	49	52.1	52.1	62.8
	5.00	35	37.2	37.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	19.1	19.1	19.1
	4.00	37	39.4	39.4	58.5
	5.00	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	13	13.8	13.8	14.9
	4.00	40	42.6	42.6	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	12.8	12.8	12.8
	4.00	43	45.7	45.7	58.5
	5.00	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	57	60.6	60.6	64.9
	5.00	33	35.1	35.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	64	68.1	68.1	74.5
	5.00	24	25.5	25.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.4	7.4	7.4
	4.00	57	60.6	60.6	68.1
	5.00	30	31.9	31.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.3	5.3	5.3
	4.00	51	54.3	54.3	59.6
	5.00	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

b. Variabel X2

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	40	42.6	42.6	48.9
	5.00	48	51.1	51.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.6	9.6	9.6
	4.00	36	38.3	38.3	47.9
	5.00	49	52.1	52.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	7	7.4	7.4	8.5
	4.00	37	39.4	39.4	47.9
	5.00	49	52.1	52.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	11.7	11.7	11.7
	4.00	59	62.8	62.8	74.5
	5.00	24	25.5	25.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	54	57.4	57.4	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.4	7.4	7.4
	4.00	48	51.1	51.1	58.5
	5.00	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	50	53.2	53.2	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	6.4	6.4	8.5
	4.00	49	52.1	52.1	60.6
	5.00	37	39.4	39.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

c. Variabel X3

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.4	7.4	7.4
	4.00	42	44.7	44.7	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.2	3.2	3.2
	4.00	53	56.4	56.4	59.6
	5.00	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	46	48.9	48.9	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	3	3.2	3.2	4.3
	4.00	46	48.9	48.9	53.2
	5.00	44	46.8	46.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	7.4	7.4	9.6
	4.00	41	43.6	43.6	53.2
	5.00	44	46.8	46.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	34	36.2	36.2	44.7
	5.00	52	55.3	55.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	38	40.4	40.4	48.9
	5.00	48	51.1	51.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.3	4.3	4.3
	3.00	15	16.0	16.0	20.2
	4.00	30	31.9	31.9	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.3	4.3	4.3
	3.00	8	8.5	8.5	12.8
	4.00	31	33.0	33.0	45.7
	5.00	51	54.3	54.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	7.4	7.4	9.6
	4.00	39	41.5	41.5	51.1
	5.00	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

d. Variabel Y

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.6	9.6	9.6
	4.00	45	47.9	47.9	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.2	3.2	3.2
	4.00	49	52.1	52.1	55.3
	5.00	42	44.7	44.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	47	50.0	50.0	58.5
	5.00	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	4	4.3	4.3	5.3
	4.00	51	54.3	54.3	59.6
	5.00	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	8	8.5	8.5	9.6
	4.00	42	44.7	44.7	54.3
	5.00	43	45.7	45.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	34	36.2	36.2	44.7
	5.00	52	55.3	55.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	31	33.0	33.0	41.5
	5.00	55	58.5	58.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	10	10.6	10.6	12.8
	4.00	28	29.8	29.8	42.6
	5.00	54	57.4	57.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	11	11.7	11.7	13.8
	4.00	25	26.6	26.6	40.4
	5.00	56	59.6	59.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	4.3	4.3	6.4
	4.00	37	39.4	39.4	45.7
	5.00	51	54.3	54.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.4	7.4	7.4
	4.00	46	48.9	48.9	56.4
	5.00	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.1	2.1	2.1
	4.00	32	34.0	34.0	36.2
	5.00	60	63.8	63.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kedisiplinan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.742**	.713**	.718**	.416**	.229*	.201	.247*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.027	.052	.016	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.2	Pearson Correlation	.742**	1	.782**	.781**	.338**	.320**	.269**	.367**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.009	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.3	Pearson Correlation	.713**	.782**	1	.756**	.310**	.226*	.176	.240*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.028	.090	.020	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.4	Pearson Correlation	.718**	.781**	.756**	1	.298**	.182	.238*	.305**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.079	.021	.003	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.5	Pearson Correlation	.416**	.338**	.310**	.298**	1	.429**	.479**	.490**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.004		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.6	Pearson Correlation	.229*	.320**	.226*	.182	.429**	1	.364**	.377**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.027	.002	.028	.079	.000		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.7	Pearson Correlation	.201	.269**	.176	.238*	.479**	.364**	1	.419**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.052	.009	.090	.021	.000	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X1.8	Pearson Correlation	.247*	.367**	.240*	.305**	.490**	.377**	.419**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.020	.003	.000	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
TX1	Pearson Correlation	.789**	.857**	.790**	.800**	.643**	.529**	.537**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Loyalitas (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.556**	.569**	.356**	.180	-.008	.181	-.002	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.082	.935	.080	.988	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.2	Pearson Correlation	.556**	1	.476**	.365**	.260*	.089	.105	.012	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.011	.393	.316	.908	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.3	Pearson Correlation	.569**	.476**	1	.198	.063	.242*	.213*	.081	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.056	.547	.019	.039	.435	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.4	Pearson Correlation	.356**	.365**	.198	1	.451**	.222*	.285**	.245*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.056		.000	.032	.005	.018	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.5	Pearson Correlation	.180	.260*	.063	.451**	1	.013	.026	.111	.424**
	Sig. (2-tailed)	.082	.011	.547	.000		.897	.805	.285	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.6	Pearson Correlation	-.008	.089	.242*	.222*	.013	1	.422**	.252*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.935	.393	.019	.032	.897		.000	.014	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.7	Pearson Correlation	.181	.105	.213*	.285**	.026	.422**	1	.378**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.080	.316	.039	.005	.805	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2.8	Pearson Correlation	-.002	.012	.081	.245*	.111	.252*	.378**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.988	.908	.435	.018	.285	.014	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
TX2	Pearson Correlation	.630**	.640**	.648**	.670**	.424**	.493**	.568**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y9	Pearson Correlation	.329**	.296**	.185	.336**	.313**	-.004	-.053	.385**	1	.367**	.380**	.328**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.074	.001	.002	.969	.614	.000		.000	.000	.001	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y10	Pearson Correlation	.215*	.372**	.221*	.189	.228*	.118	.157	.076	.367**	1	.342**	.133	.514**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.032	.068	.027	.258	.130	.467	.000		.001	.203	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y11	Pearson Correlation	.156	.340**	.215*	.097	.205*	.029	.053	.057	.380**	.342**	1	.360**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.134	.001	.038	.354	.048	.782	.610	.584	.000	.001		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y12	Pearson Correlation	.184	.180	.125	.338**	.197	.058	.000	.114	.328**	.133	.360**	1	.427**
	Sig. (2-tailed)	.076	.083	.231	.001	.057	.581	1.000	.275	.001	.203	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
TY	Pearson Correlation	.678**	.609**	.512**	.621**	.680**	.528**	.489**	.553**	.599**	.514**	.472**	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

a. Variabel Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

b. Variabel Loyalitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	8

c. Variabel Kepemimpinan (X3)

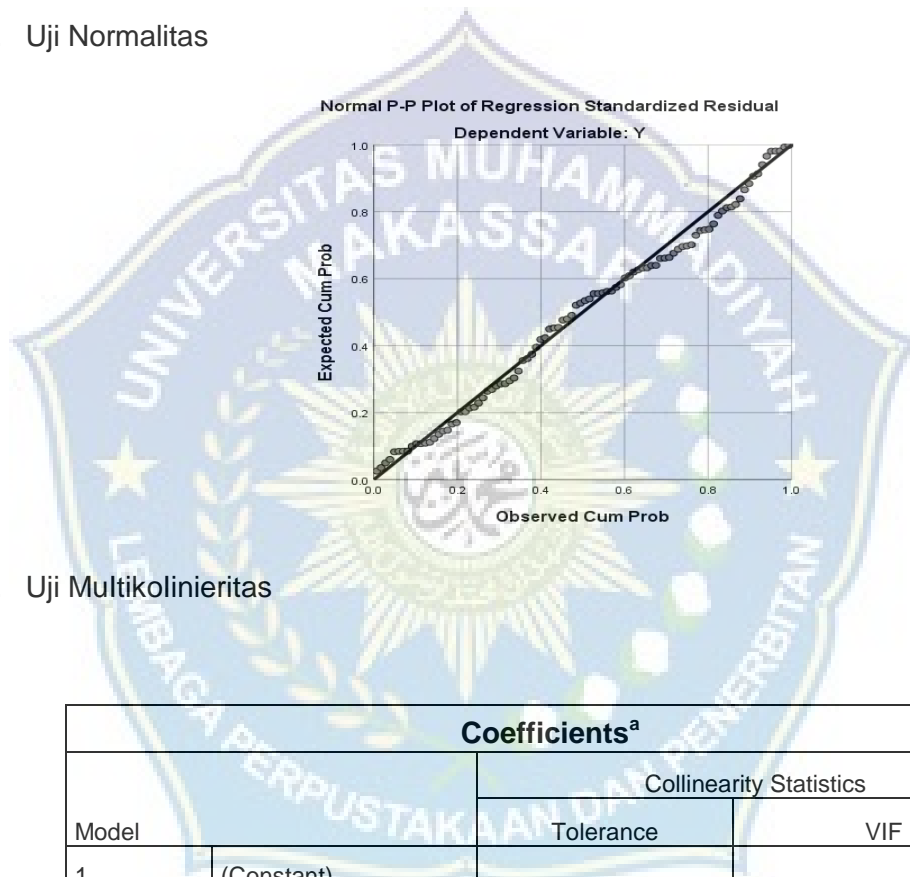
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

d. Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	12

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

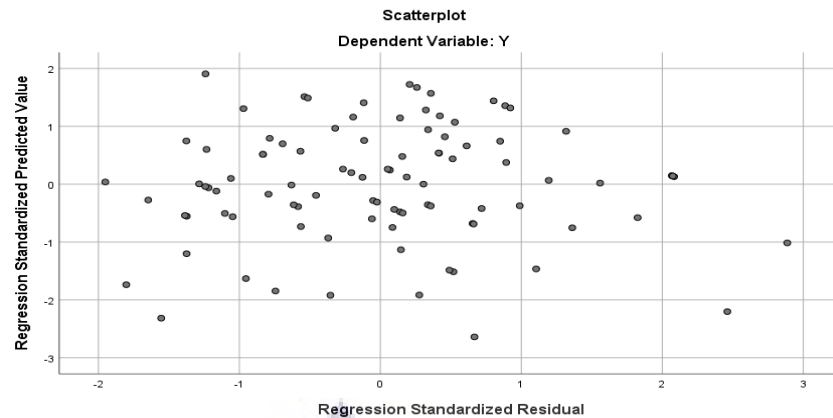


b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.530	1.888
	X2	.606	1.650
	X3	.737	1.357

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.469	3	294.490	29.665	.000 ^b
	Residual	893.435	90	9.927		
	Total	1776.904	93			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

b. Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.323	4.605		2.676	.009		
	X1	.250	.125	.206	2.001	.048	.530	1.888
	X2	.313	.149	.201	2.093	.039	.606	1.650
	X3	.487	.095	.448	5.149	.000	.737	1.357
a. Dependent Variable: Y								

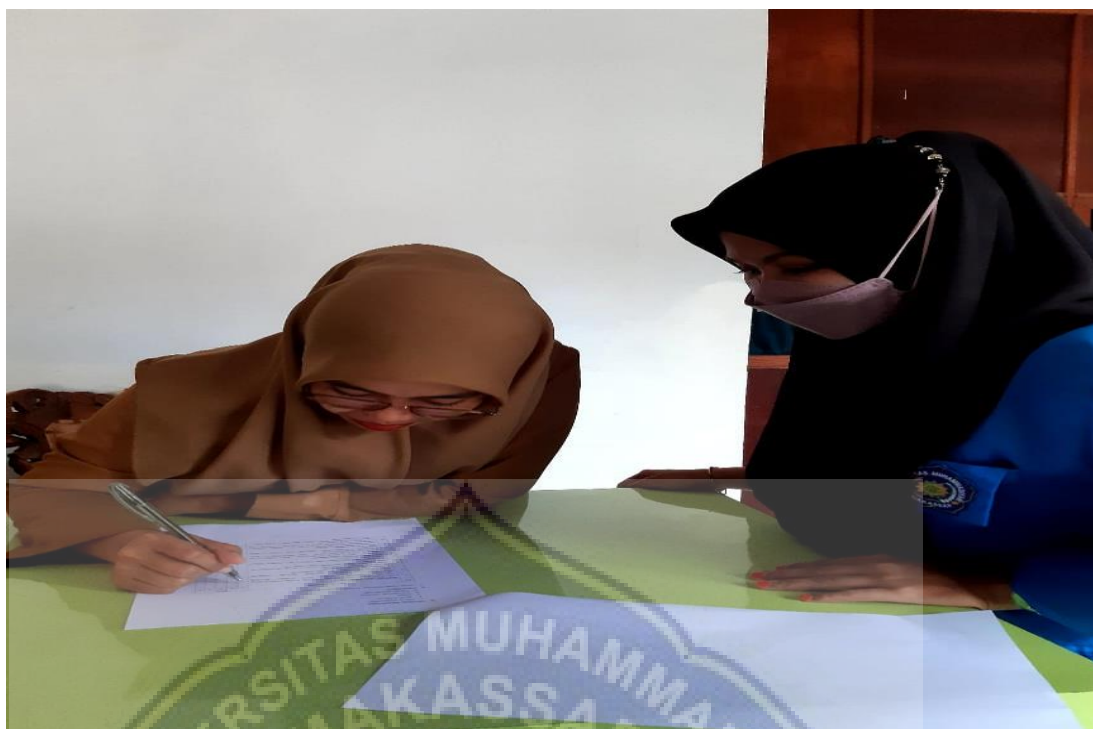
c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.480	3.15072
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Penelitian





PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jln. Ahmad Yani Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
 Telepon (0414) 21083, email: pmptpsclayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 0571/Penelitian/III/2023/DIS PMPTSP

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : **LIDYA ARIANI**
 Alamat Peneliti : **Dusun Lappe**
 Nama Penanggung Jawab : **LIDYA ARIANI**
 Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Pengumpulan Data Dalam Pemenuhan Tugas Skripsi" di :

Lokasi Penelitian : Sekertariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar
 Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
 Lama Penelitian : 2 Bulan
 Bidang Penelitian : MSDM
 Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 30 Maret 2023



Dikeluarkan : Benteng
 Pada Tanggal : 10 Maret 2023

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
KEPALA DINAS

Digitally signed by MUHAMMAD ARSYAD,
 SKM, MKes, MScPH
 Date: 2023.03.10 15:16:35 +08'00'

MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
 NIP. 19750101-199903 1 010

Rp. 0,-
 Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpot di Benteng
2. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
SEKRETARIAT DPRD
Jln. Jend. Achmad Yani No. 1 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
Telp. (0414) 21714, Fax. (0414) 21097

Kepada

Nomor : 900/060.b/Setwan/V/2023

Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar

Lamp : -

Di-

Perihal : Penelitian

Makassar

Dengan Hormat

Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 0571 /Penelitian /III/2023/DIS PMPTSP 10 Maret 2023 Atas nama sebagai berikut :

Nama : LIDYA ARIANI
 Tempat/Tanggal lahir : Selayar, 14 September 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Dusun Lappe, Desa Tambolongan, Kec. Bontosikuyu
 Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya.

Demikian yang disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya

Sekretaris DPRD
 Kab. Kepulauan Selayar

Masdar J Pratama, S.Kom.MM
 Nip. 19840602-201001 1 012

BAB 1 LIDYA ARIANI 105721106519

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



BAB 2 LIDYA ARIANI 105721106519

ORIGINALITY REPORT

4%	3%	0%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Binus University International Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%

Exclude quotes: Off
Exclude bibliography: Off
Exclude matches: Off



The image shows a Turnitin originality report for a document titled 'BAB 2 LIDYA ARIANI 105721106519'. The report is divided into two main sections: 'ORIGINALITY REPORT' and 'PRIMARY SOURCES'. The 'ORIGINALITY REPORT' section shows four categories of similarity: Similarity Index (4%), Internet Sources (3%), Publications (0%), and Student Papers (4%). The 'PRIMARY SOURCES' section lists two sources: 'Submitted to Binus University International Student Paper' (2%) and 'Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper' (2%). A large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the report. The logo is a shield-shaped emblem with a central sunburst and Arabic calligraphy. A blue circular badge with the word 'LULUS' (meaning 'passed' in Indonesian) is also visible, along with the Turnitin logo. At the bottom, there are three checkboxes for excluding quotes, bibliography, and matches, all of which are currently turned off.

BAB 3 LIDYA ARIANI 105721106519

ORIGINALITY REPORT

3%	2%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar
Student Paper



BAB 4 LIDYA ARIANI 105721106519

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

4%

2

ejournal.uncen.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB 5 LIDYA ARIANI 105721106519

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : LidyA Ariani

Nim : 105721106519

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	4 %	25 %
3	Bab 3	3 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Agustus 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S. Hum, M.P.P.
NBM. 964 591



BIOGRAFI PENULIS



Lidya Ariani panggilan Lidya lahir di Selayar pada tanggal 14 September 2000 dari pasangan suami istri Bapak Nurmaris dan Ibu Sitti Saida. Peneliti adalah anak keempat dari tujuh bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Tidung IX Stapak V, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDI Tambolongan Barat lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Bontosikuyu lulus tahun 2015, SMA Negeri 1 Selayar lulus tahun 2018, dan mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

