

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR PKP2A II LAN MAKASSAR**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**OLEH**

**MUH. ERWIN  
105720359712**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017/2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR PKP2A II LAN MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MUH. ERWIN  
105720359712**

**Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017/2018**

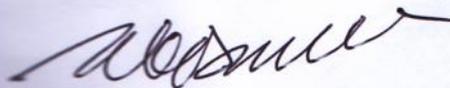
## HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : MUH. ERWIN  
Stambuk : 105720359712  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Dengan Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada Kantor PKP2A II LAN Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diperiksa dan Diujikan di Depan Panitia Penguji  
Skripsi Strata 1(S1) Pada Hari Rabu, 06 Juni 2018 Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

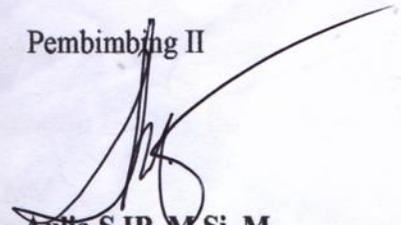
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Abdul Muthallib, SE., MM  
NBM : 1158042

Pembimbing II



Aulia, S.IP., M.Si., M  
NIDN : 0921018002

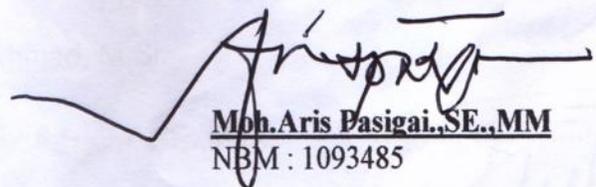
Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismael Rasyidlong, SE., MM  
NBM : 983678

Ketua Jurusan Manajemen



Mph. Aris Basigai, SE., MM  
NBM : 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

  
(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM. (.....)  
2. Dr. Akhmad, M.Si. (.....)  
3. Faidhul Adziem, SE.,M.Si. (.....)  
4. Drs. Asdi, MM. (.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Erwin  
Stambuk : 105720359712  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor PKP2A II LAN Makassar".

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, 07 Juni 2018  
Yang Membuat Pernyataan



**Muh. Erwin**  
NIM : 105720359712

Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi,  
Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigar, SE., MM**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor PKP2A II LAN Makassar.** Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam Penelitian Skripsi Ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Bapak Dr. H.Abdul Rahman Rahim, SE,. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai SE,MM dan Nur Rasyid,SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muthallib, SE., MM dan Bapak Aulia, SIP,. M.Si.M selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya dalam

mengarahkan dan membimbing sampai selesainya penulisan ini dalam sebuah bentuk Skripsi.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Segenap Pimpinan beserta pegawai Pada Kantor PKP2A II LAN Makassar yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
7. Keluarga Besar baik di Makassar maupun kampung halaman yang selalu mendoakan penulis, terima kasih atas semuanya.
8. Keluarga besar Manajemen 2012 yang telah berbagi cerita, persaudaraan, dan bantuan dari awal hingga sekarang terima kasih
9. Keluarga besar Lembaga Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Khususnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (HMJ-M) yang memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi penulis.
10. Semua Pihak Yang telah membantu memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu-persatu. Terima Kasih Banyak.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna dan belum memenuhi keinginan berbagi pihak mengingat keterbatasan kemampuan

dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan umumnya.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Januari 2018

Penulis

## ABSTRAK

**Muh. Erwin, 2017 : Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor PKP2A II LAN Makassar.** Dibawah bimbingan Abdul Muthalib selaku pembimbing I dan Ibu Aulia selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai dengan bulan Oktober 2017. Metode penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data dengan menggunakan skala likert dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sebanyak 66 orang. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi Sederhana, Koefisien Determinasi dan Uji T.

Hasil olah data SPSS diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar dengan persamaan regresi  $Y = 14,031 + 0,279 X$ .

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat menjelaskan 40,9% dari perubahan gaya kepemimpinan dan sisanya yaitu sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,590. Berdasarkan kriteria pengujiannya  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , ( $3,590 > 1,6706$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Sumber daya Manusia .....	5
B. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia .....	6
C. Pengertian Disiplin Kerja .....	7
D. Indikator-Indikator Kedisiplinan .....	10
E. Pengertian Produktivitas .....	11
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
G. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja .....	16
H. Kerangka Pikir .....	21
I. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
B. Metode Pengumpulan Data .....	22
C. Jenis dan Sumber Data .....	23
D. Defenisi Operasional.....	25
E. Metode Analisis .....	25

#### **BAB IV LOKASI PENELITIAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	27
B. Visi Dan Misi .....	29

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	30
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	35
C. Analisis Data .....	42
D. Pembahasan .....	47

#### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	53

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa, proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun diakibatkan karena kedisiplinan kerja yang tidak optimal dalam bekerja.

Perkembangan perusahaan telekomunikasi ditandai dengan persaingan yang keras antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Situasi tersebut mengakibatkan hanya perusahaan terbaik yang dapat bertahan pada posisi teratas. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat bergantung kepada bagaimana pihak manajemen perusahaan mengelola sumberdaya yang dimilikinya sehingga dapat beroperasi secara optimal.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai laba optimal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat peningkatan pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jumlah penjualan meningkat.

Produktivitas kerja diasumsikan sebagai penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang lebih intensif untuk menghasilkan produk baik barang maupun jasa. Apabila penggunaan itu diukur secara tepat, akan menunjukkan suatu besaran yang memperlihatkan besarnya tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dan efektivitas produksi. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis, dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tidak luput dari ancaman dinamika persaingan yang ada. Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis, Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (*input*) dan luaran (*output*) yang ada. Input mencakup sumberdaya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal. Sumberdaya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena produktivitas merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Sehingga dibutuhkan sumberdaya manusia yang berdisiplin tinggi.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka melalui penelitian ini akan ditelaah, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar, kaitannya terhadap disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lanjutan sehubungan dengan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumber daya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:1), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. Sumber daya manusia ( *human resource* ) dan
2. Sumber daya non manusia ( *non human resource* )

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumber daya manusia ( 2001 : 37 ), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

## **B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumber daya manusia :

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya Manajemen Sumber daya manusia (2002:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, ( 2002 : 14 ) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi data direalisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, Dalam bukunya Manajemen Personalialia (2008:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing,*

*controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas *planning*, *organising*, *leading* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia.

### **C. Pengertian Disiplin Kerja**

Salah satu sikap kerja karyawan meliputi disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional. Secara *etiologis*, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984 dalam Muhaimin, 2004:6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988:56), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan disiplin menurut Hasibuan (2003:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Mangkunegara (2004:129) bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. *Disiplin Preventif* adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan untuk berdisiplin diri.
- b. *Disiplin Korektif* adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa akan datang, akan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran yang melanggar.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk. (1988:98) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja,

mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

#### **D. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2003:194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Soeprihanto (2000:19) indikator disiplin kerja adalah beban kerja, yaitu jumlah jam kerja orang yang dipergunakan/dibutuhkan untuk menghasilkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

1. Tingkat absensi / kehadiran
2. Desakan waktu
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Kehilangan kepercayaan diri
5. Umpan balik yang tidak memadai
6. Kualitas penyediaan yang jelek
7. perasaan diperbudak pekerjaan

## **E. Pengertian Produktivitas**

Pencapaian tujuan perusahaan antara lain dipengaruhi oleh tingkat produktivitas setiap bidang dalam perusahaan. Dalam melaksanakan setiap kegiatan peran manusia sangat dominan, dimana peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan.

Menurut J. Rafianto ( 2008 : 16 ) menyatakan bahwa produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
2. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
3. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level 0 teringgi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumberdaya yang minim.

Selanjutnya Mochdarsyah Sinungan ( 2008:20 ) menyatakan bahwa produktivitas didefenisikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Defenisi yang di kemukakan oleh Mochdarsyah di atas memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, perlatan, dan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasi munculnya definisi-definisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli sarjana.

Produktivitas adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang atau jasa. Produktivitas tenaga kerja secara spesifik menurut Kusriyanto (2003:89) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, persatuan waktu lazimnya jam/orang. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Seorang tenaga kerja harus mempunyai tingkat produktivitas tinggi jika ia ingin menghasilkan produk lebih dari standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang sama.

Produktivitas menurut Simanjuntak (2006:45) mengandung beberapa pengertian, menurut pengertian filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan menurut pengertian kerja yaitu perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama.

Sedangkan Sinungan (2000:17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi

penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dari defenisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu (*output*) sebesar-besarnya dan mengorbankan (*input*) yang digunakan sekecil-kecilnya.

#### **F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreativitas dan minat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya akan menimbulkan minat dan kreativitas serta membuat mereka merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang optimal.
- b. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan adanya partisipasi dari karyawan pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan akan membuat mereka merasa dihargai dan juga membuat mereka lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun sebaiknya menetapkan kompensasi

yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat tercapai.

- d. Penyederhanaan jalur komunikasi, komunikasi yang baik adalah kunci utama keberhasilan perusahaan. Komunikasi akan membantu memupuk semangat kelompok kerja di antara para karyawan. Komunikasi adalah suatu kerangka yang menyatukan organisasi bersama-sama, lebih dari sekedar kata-kata yang diucapkan atau dituliskan.
- e. Supervisor yang berkompeten, pengetahuan tentang prinsip dasar manajemen (perencanaan, pengarahan, pengkoordinasian, tindak lanjut dan komunikasi) adalah penting sekali bagi seorang supervisor. Supervisor harus mampu membantu manajemen untuk membuat para karyawan mengerti bahwa keberhasilan perusahaan tergantung dari sumbangan mereka.
- f. Pengakuan terhadap pencapaian, adanya pengakuan terhadap pencapaian kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan membangkitkan semangat kerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- g. Kesempatan pengembangan diri, Bagi banyak orang, peluang untuk menghadapi pekerjaan yang lebih memberikan tantangan sangatlah menarik. Kesempatan untuk mendapatkan promosi sering berperan sebagai motivator penting. Dalam promosi akan terjadi proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam tingkat wewenang dan

tanggung jawab yang lebih tinggi daripada tingkat wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan pada waktu sebelumnya.

- h. Kesempatan dan penguasaan unit kerja, penguasaan unit kerja dapat dicapai melalui program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang diselenggarakan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Sedangkan latihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Latihan adalah merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan, dan karena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.
- i. Gaya organisasi yang fleksibel, organisasi saat ini harus dapat mengikuti perkembangan dan perubahan lingkungan. Dengan ditunjang oleh gaya organisasi yang fleksibel diharapkan perusahaan mampu mencapai hasil yang optimal dan menciptakan produktivitas kerja.

## **G. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Menurut Anthony et al. (1999 dalam Yuliana 2004:34) secara umum peningkatan produktivitas suatu perusahaan dapat dicapai dengan beberapa cara, yaitu:

### *1. Organizational Restructuring* (Restrukturisasi Organisasi).

Banyak perusahaan yang melakukan restrukturisasi organisasi untuk mencapai peningkatan produktivitas. Restrukturisasi organisasi dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu *downsizing*, *merger* dan akuisisi, *joint ventures* dan globalisasi.

### *2. Individual Approach* (Pendekatan Individu).

Dua komponen pokok yang mempengaruhi apakah seorang karyawan produktif atau tidak adalah kemampuan dan perilaku dari karyawan tersebut. Kemampuan adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh program pendidikan dan latihan, keterampilan yang dimiliki serta peralatan kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Perilaku adalah berkaitan dengan bagaimana seseorang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Organisasi yang menyediakan program pendidikan dan latihan akan memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi. Sementara organisasi yang memperhatikan sumberdaya manusianya serta memiliki kebijakan yang baik mengenai hal tersebut

akan memiliki karyawan yang berperilaku positif terhadap pekerjaan dan perusahaan.

3. *Leadership* (Kepemimpinan).

Seorang atasan yang memiliki kemampuan *leadership* yang kuat mampu mendorong bawahannya untuk bekerja lebih produktif. Ia harus mampu menerjemahkan misi dan visi perusahaan sehingga dapat dimengerti oleh para bawahannya. Ia juga harus mampu menciptakan kondisi kerja yang memuaskan bagi para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

4. *Employee Involvement* (Keterlibatan Karyawan).

Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai suatu strategi yang digunakan perusahaan untuk membuat para karyawan lebih bertanggungjawab pada pekerjaannya dengan mengikutsertakan mereka dalam proses pembuatan keputusan perusahaan.

5. *Total Quality Management*

*Total Quality Management* adalah suatu sistem manajemen yang melibatkan seluruh manajer dan karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk terus menerus meningkatkan serta memperbaiki proses organisasi. *Total Quality Management* bertujuan untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan tertinggi.

Sementara itu, menurut Daughtrey dan Ricks (1989 dalam Yuliana 2004:39) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara khusus dapat digunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- a. *Quality Circles* adalah sebuah kelompok kecil dari para karyawan yang bertemu secara tetap dengan sukarela, biasanya bersama dengan supervisor mereka, untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. *Job Rotation* adalah sebuah sistem dimana para karyawan dipindahkan dari bagiannya ke bagian lain secara sistematis. Pekerjaan pada bagian produksi biasanya sangat membosankan, apalagi jika telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Memindahkan karyawan dari suatu bagian ke bagian lain yang masih berhubungan akan mengurangi rasa bosan tersebut dan juga akan membuat para karyawan memahami seluruh proses kerja.
- c. *Job Design* dan *Redisgn* adalah untuk meningkatkan produktivitas, usaha lain yang dapat dilakukan adalah mendisain ulang suatu pekerjaan. Salah satu metode yang sering digunakan adalah *job enlargement*, yaitu menambah jumlah tugas yang ada pada suatu pekerjaan. Metode lain yang juga dapat digunakan adalah *job enrichment*, yaitu memperbesar otonomi, tanggung jawab serta pengawasan pada suatu pekerjaan.
- d. *Positive Reinforcement* dapat diartikan sebagai pemberian *reward*, seperti memberikan pujian, bonus dan pengakuan atau penghargaan dengan tujuan untuk menjaga motivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik.

Selain pendekatan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa pendekatan lain yang dapat dilakukan seperti program pembagian keuntungan (*gain sharing*) serta program pelatihan dan pengembangan (*training and*

*development*) sering digunakan oleh perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **H. Peneliti Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan cukup banyak, namun penulis mengacu dari penelitian-penelitian berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul” menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,238 ( $p < 0,05$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,377 ( $p < 0,05$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,448 ( $P < 0,05$ ), Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 32,775 ( $P < 0,05$ ) dan nilai  $R^2$  sebesar 0,567.
2. Penelitian oleh Abdul Azis(2012) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivias karyawan” yang telah mendapatkan pelatihan menerapkan gugus kendali mutu (GKM): Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung ini

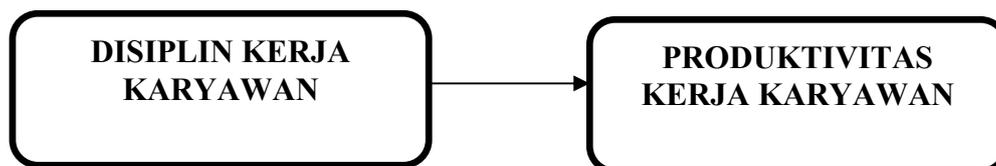
bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan Ethos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Telah Mendapatkan Pelatihan, Menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) dan sampai berapa besar manfaat gugus Kendali Mutu di perusahaan. Selanjutnya terungkap bahwa terdapat hubungan (multiple Regresion) antara variabel disiplin dan ethos kerja karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan GKM dengan produktivitas kerja yaitu  $R = 0,78128$ . Besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap produktivitas kerja adalah  $R' = 0,6104$  atau 61,04 %. Terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dan ethos kerja dengan produktivitas karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/ menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM), sedangkan untuk motivasi tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan produktivitas. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas karyawan di unit usaha Bekri adalah meningkatkan disiplin dan ethos kerja melalui pelatihan/menerapkan GKM.

## **I. Kerangka Pikir**

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas yang tinggi adalah tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian produktivitas kerja karyawan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diantaranya adalah disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi/ perusahaan

Berdasarkan latar belakang dan pustaka, maka disusun dalam bentuk dan kerangka pikir disajikan pada gambar berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pikir**



#### **J. Hipotesis**

Diduga bahwa disiplin pegawai berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar. Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2017.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk melengkapi penulisan ini digunakan pengumpulan data sebagai berikut :

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*), yaitu mengumpulkan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field research*), yaitu pengumpulan data lapang dengan cara:
  - a. *Observasi* (pengamatan) yaitu cara pengambilan data dengan melihat secara langsung tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
  - b. *Kuisisioner* (angket) yaitu sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan

merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan, meliputi struktur organisasi perusahaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, meliputi data kepegawaian dan data omset perusahaan.

Sedangkan sumber data pada penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.
2. Data sekunder yaitu data pendukung yang bukan dikumpulkan sendiri, tetapi diperoleh dari pihak lain dengan mempelajari literatur, buku-buku, karya ilmiah dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data untuk analisis menggunakan kuesioner yang telah ada dan skor dengan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor. Adapun tingkat penskorannya disesuaikan dengan tipe favorabilitas pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Skoring Jawaban Responden**

Keterangan	Favorable (+)	Unfavorable (-)
	Skor	Skor
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

**D. Populasi dan Sampel**

## 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar yang berjumlah 66 orang karyawan.

## 2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar yang berjumlah 66 orang.

### **E. Defenisi Operasional**

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini maka dirumuskan defenisi operasionalnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja karyawan adalah ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaankeadaan baik lainnya.
2. Produktivitas kerja karyawan adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang.

### **F. Metode Analisis**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka metode analisis data yangdigunakan adalah:

1. Analisis deskriptif digunaka untuk menjelaskan pengaruhdisiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar.
2. Analisis Regresi Sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PKP2A II LAN (Lembaga Administrasi Negara) Makassar.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a dan b = Koefisien regresi

## **BAB IV**

### **LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Sesuai Surat Keputusan Kepala LAN Nomor: 171/IX/4/2001 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala LAN Nomor: 1049A/IX/6/4/2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, Maka LAN Perwakilan Sulsel berubah nama dan fungsi menjadi Pusat Kajian dan Diklat Aparatur II Makassar (PKDA II) yang tugas pokoknya adalah menyelenggarakan kajian serta Pendidikan & Pelatihan Aparatur Negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara. Kemudian Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 4 Tahun 2004 tentang Organisasi & Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara pada Bab XI pasal 140 bahwa Pusat Kajian dan Diklat Aparatur yang selanjutnya disebut PKP2A adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Lembaga Administrasi Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara yang secara substantive dikoordinasikan oleh Deputi terkait dan secara administratif di koordinasikan oleh Sekretaris Utama.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 141, PKP2A menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan pengkajian kinerja kelembagaan dan sumber daya aparatur pemerintah;

2. Penyelenggaraan pengkajian kebijakan administrasi Negara yang meliputi bidang pemerintahan umum, pembangunan, perekonomian Negara dan manajemen pelayanan;
3. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan system informasi dan otomasi administrasi;
4. Penyelenggaraan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), Diklat Tekhnis, Diklat Fungsional, serta Pembinaan Diklat dan Widyaiswara yang meliputi Sosialisasi, bimbingan, perkonsultasian, pemantauan dan pengendalian;
5. Pengelolaan sumber daya pusat bagi terlaksananya tugas pusat secara berdaya guna dan berhasil guna;
6. Pelaksanaan tugas yang lain yang terkait yang ditetapkan oleh Kepala.

Pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan (PKP2A) II LAN Makassar terdiri dari:

- a. Bagian Tata Usaha;
- b. Bidang Kajian Kinerja Kelembagaan dan sumber daya aparatur;
- c. Bidang Kajian manajemen kebijakan, pelayanan dan otomasi administrasi;
- d. Bidang Diklat Aparatur;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Diklat Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan Diklat prajabatan, Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), Diklat Tekhnis, Diklat Fungsional, serta pembinaan diklat dan Widyaiswara yang meliputi sosialisasi, bimbingan, perkonsultasian, pemantauan dan pengendalian.

## **B. Visi dan Misi**

Visi Dan Misi PKP2A II LAN Makassar mempunyai tugas menyelenggarakan kajian/penelitian dan pengembangan di bidang administrasi Negara dan Diklat aparatur Negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, PKP2AII mempunyai misi: “Terdepan dalam Inovasi Administrasi Negara di Daerah”. Untuk mewujudkan visi organisasi, upaya yang akan dilaksanakan PKP2AII LAN adalah memberikan kontribusi nyata yang inovatif dalam pengembangan kapasitas aparatur Negara dan system administrasi Negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik di daerah melalui:

- a. Perumusan saran kebijakan dalam bidang administrasi Negara;
- b. Pengkajian, penelitian, pengembangan dalam bidang administrasi Negara;
- c. Pembinaan & penyelenggaraan Diklat aparatur Negara;
- d. Perkonsultasian dan advokasi dalam bidang administrasi Negara.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar dalam mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Adapun identifikasi yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan mengurai sub variable-sub variable umum melalui responden yang diperoleh dari hasil analisis data angket melalui responden yang merupakan objek penelitian terkait dengan penelitian ini adalah tentang golongan, jenis kelamin dan Pendidikan. Indikator ini merupakan data awal bagi peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur variable selanjutnya, adapun uraiannya sebagai berikut:

**a. Karakteristik responden berdasarkan Pangkat/Golongan**

Pada dasarnya tingkat golongan pegawai berdasarkan pada masa kerja dan tingkat pendidikan dianggap lebih memahami keadaan, organisasi, kebijakan, struktur, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja dan kemampuan para pegawai. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki golongan yang termasuk tinggi tersebut diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula dan pada akhirnya dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Keadaan pegawai pada Bidang Diklat aparatur berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 5.1**

**Responden Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan**

<b>Pangkat</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
Pembina	IV	12
Penata	III	30
Pengatur	II	21
Juru	I	3
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

**Sumber: Subag kepegawaian PKP2AII, 2017**

Dari tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 66 responden, maka yang kami menjadikan objek penelitian adalah Golongan IV sebanyak 12 orang, Golongan III sebanyak 30 orang, Golongan II sebanyak 21 orang dan Golongan I sebanyak 3 orang, pada tabel di atas jumlah responden yang paling banyak adalah Golongan III sebanyak 30 orang. Hal ini berarti bidang diklat aparatur dalam merumuskan, menetapkan,

mengkoordinasikan dan mensosialisasikan berbagai kebijakan termasuk kategori “cukup baik”. Tingginya golongan pegawai dipengaruhi oleh faktor antara lain masa kerja atau pengalaman kerja yang sudah cukup lama dan tingkat pendidikan diharapkan dapat memiliki kemampuan yang tinggi pula.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pemilihan responden yang jauh berbeda dengan laiki-laki dan perempuan, dapat dilihat dari gaya komunikasi. Laki-laki cenderung untuk menentukan dengan segera tentang apa yang terbaik bagi dirinya dan untuk organisasi, sedangkan perempuan lambat menentukan pilihan, akan tetapi tepat untuk membangun kapasitas dirinya dan organisasi. Perbedaan selanjutnya yaitu dari sisi gaya komunikasi. Laki-laki cenderung berkomunikasi satu arah sedangkan perempuan tidak satu arah. Hal inilah yang dijadikan dasar untuk menampilkan jenis kelamin sebagai karakteristik responden.

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)
1	Laki-Laki	40
2	Perempuan	26
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

**Sumber: Subag kepegawaian PKP2AII, 2017**

Tabel 5.2 di atas, menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin belum seimbang, maka diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dalam mewakili populasi, baik laki-laki maupun perempuan tentang kinerja pegawai pada bidang Diklat PKP2AII LAN Makassar.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena tingkat pendidikan berhubungan dengan wawasan dan kemampuan seseorang. Pendidikan pada dasarnya sebagai proses kegiatan yang dapat mengubah perilaku individu kearah kedewasaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuannya.

Pendidikan merupakan faktor yang terpenting dimiliki oleh seseorang, karena pada dasarnya pendidikan adalah sumber daya terbesar yang dimiliki oleh manusia. Melalui pendidikan manusia dapat berpikir sistematis, lebih luas cakupannya dan lebih kritis dalam menghadapi

persoalan. Selain itu pendidikan tidak saja dapat menambah ilmu pengetahuan, tetapi juga meningkatkan ketrampilan yang dapat meningkatkan kinerja.

Dalam studi ini, tingkat pendidikan responden sangat dibutuhkan, karena studi ini membutuhkan responden yang benar-benar mempunyai wawasan dan pengetahuan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tepat.

Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada Bidang Diklat PKP2AII LAN Makassar dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah responden (Orang)
1	SMA	18
2	DIPLOMA	10
2	S1	12
3	S2	26
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

**Sumber: Subag kepegawaian & Umum, 2017**

Dengan demikian aparatur diharapkan dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik, dalam hal ini dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Aparatur sebagai pejabat atau pemimpin harus memanfaatkan semua kemampuannya atau kapasitasnya untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Oleh karena tingkat pendidikan bersentuhan langsung dengan kemampuan merumuskan dan menetaapkan kebijakan, sosialisasi, pengkoordinasian, dan penerapan kebijakan di bidang diklat PKP2AII LAN Makassar, sehingga responden yang berpendidikan tinggi tersebut diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang akurat tentang sejauhmana kinerja pegawai pada bidang diklat PKP2AII LAN Makassar

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar yang berjumlah 66 pegawai.

### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional. Secara *etimologis*, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan

kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984 dalam Muhaimin, 2004:6).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kinerja pegawai sebagai berikut

**Tabel 5.4**  
**Skor Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan	33	22	11	-	-
2	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan	45	21	-	-	-
3	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan	30	36	-	-	-
4	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	41	17	-	8	-
5	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	34	29	9	-	-
6	Saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan	28	31	7	-	-
7	Saya selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal perusahaan	30	36	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 tanggapan responden mengenai saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan responden memberikan jawaban responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16,7%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 33,3% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan.

Tanggapan responden mengenai saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 31,8% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 65,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan.

Tanggapan responden mengenai saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan responden memberikan jawaban responden memberikan jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 54,5% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 45,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.

Tanggapan responden mengenai saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12,1%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25,8% dan responden memberikan

jawaban sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 62,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tanggapan responden mengenai saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4,5%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 43,9% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 51,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur.

Tanggapan responden mengenai saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10,6%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 47,0% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 42,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan.

Tanggapan responden mengenai saya selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal perusahaan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 54,5% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 45,5%. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal perusahaan.

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Simanjuntak (2006:45) mengandung beberapa pengertian, menurut pengertian filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan menurut pengertian kerja yaitu perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama.

Sedangkan Sinungan (2000:17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dari defenisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu (*output*) sebesar-besarnya dan mengorbankan (*input*) yang digunakan sekecil-kecilnya.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai produktivitas kerja sebagai berikut.

**Tabel 5.5**  
**Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan	50	16	-	-	-
2	Secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	38	20	8	-	-
3	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	23	32	11	-	-
4	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) karyawan dapat di katakan konsisten (jujur)	46	20	-	-	-
5	Karyawan selalu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus	42	22	2	-	-

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.5 tanggapan responden secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau

sebesar 14,2% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 75,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12,1%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 30,3% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 57,6%. Dengan demikian dapat dikatakan secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16,7%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 48,5% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 34,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) karyawan dapat di katakan konsisten (jujur)

responden memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 30,3% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 69,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) karyawan dapat di katakan konsisten (jujur).

Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus responden memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 33,3% dan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 63,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu mendukung misi dan visi perusahaan dengan tulus.

## **C. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi ( $r$ ) 0,30, (Imam Ghazali, 2007:41).

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS 24.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Validasi**

Variabel		Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X)</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	.659	Valid
	<b>X<sub>2</sub></b>	.726	Valid
	<b>X<sub>3</sub></b>	.708	Valid
	<b>X<sub>4</sub></b>	.705	Valid
	<b>X<sub>5</sub></b>	.303	Valid
	<b>X<sub>6</sub></b>	.417	Valid
	<b>X<sub>7</sub></b>	.708	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Y<sub>1</sub></b>	.356	Valid
	<b>Y<sub>2</sub></b>	.751	Valid
	<b>Y<sub>3</sub></b>	.688	Valid
	<b>Y<sub>4</sub></b>	.639	Valid
	<b>Y<sub>5</sub></b>	.622	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2017

Berdasarkan data pada tabel 5.6 menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel modal, tenaga kerja dan bahan baku yang digunakan dalam penelitian memiliki  $r$  hitung lebih besar dari 0.30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

## 2. Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 24, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* >0,60, (Imam Ghozali, 2007:41).

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji reliabilitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS 23.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	,826	Realible
Produktivitas Kerja (Y)	,812	Realible

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh modal, tenaga kerja dan bahan baku terhadap produksi desain. Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 24*.

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.031	2.426		5.783	.000
	DISIPLINKERJA	.279	.078	.409	3.590	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2017

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,031 + 0,279 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,031 artinya apabila variabel disiplin kerja = 0, maka produktivitas kerja sebesar 14,031 satuan.
2. Koefisien b = 0,279, artinya setiap perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar 1 persen maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,279 persen.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan  $R^2$  menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran hubungan yang linier, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data.

**Tabel 5.9**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 <sup>a</sup>	.168	.155	2.02065

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2017

Tabel 5.9 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat menjelaskan 40,9% dari perubahan gaya kepemimpinan dan sisanya yaitu sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

### 5. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.031	2.426		5.783	.000
DISIPLINKERJA	.279	.078	.409	3.590	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Untuk uji signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai digunakan uji-t (*uji student*). Uji-t (*uji student*) digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y. sampel yang digunakan sebanyak 56 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan  $df = N - K = 66 - 2 = 64$  dan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 1,997. Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,590. Berdasarkan kriteria pengujiannya  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , ( $3,590 > 1,6706$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi nilai konstanta sebesar 14,031 artinya apabila variabel disiplin kerja = 0, maka produktivitas kerja sebesar 14,031 satuan. Koefisien  $b = 0,279$ , artinya setiap perubahan pada

variabel disiplin kerja sebesar 1 persen maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,279 persen.

Koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat menjelaskan 40,9% dari perubahan gaya kepemimpinan dan sisanya yaitu sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,590. Berdasarkan kriteria pengujiannya  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , ( $3,590 > 1,6706$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul” menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,238 ( $p < 0,05$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 3,377 ( $p < 0,05$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,448 ( $P < 0,05$ ), Secara bersama-sama terdapat

pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 32,775 ( $P < 0,05$ ) dan nilai  $R^2$  sebesar 0,567.

Penelitian oleh Abdul Azis(2012) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas karyawan” yang telah mendapatkan pelatihan menerapkan gugus kendali mutu (GKM): Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan Ethos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Telah Mendapatkan Pelatihan, Menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) dan sampai berapa besar manfaat gugus Kendali Mutu di perusahaan. Selanjutnya terungkap bahwa terdapat hubungan (multiple Regresion) antara variabel disiplin dan ethos kerja karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan GKM dengan produktivitas kerja yaitu  $R = 0,78128$ . Besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap produktivitas kerja adalah  $R' = 0,6104$  atau 61,04 %. Terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dan ethos kerja dengan produktivitas karyawan yang telah mendapatkan pelatihan/ menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM), sedangkan untuk motivasi tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan produktivitas. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas karyawan di unit usaha Bekri adalah meningkatkan disiplin dan ethos kerja melalui pelatihan/menerapkan GKM.

Salah satu sikap kerja karyawan meliputi disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional. Secara *etimologis*, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984 dalam Muhaimin, 2004:6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988:56), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan disiplin menurut Hasibuan (2003:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Produktivitas adalah merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil suatu barang atau jasa. Produktivitas tenaga kerja secara spesifik menurut Kusriyanto

(2003:89) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, persatuan waktu lazimnya jam/orang. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Seorang tenaga kerja harus mempunyai tingkat produktivitas tinggi jika ia ingin menghasilkan produk lebih dari standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang sama.

Produktivitas menurut Simanjuntak (2006:45) mengandung beberapa pengertian, menurut pengertian filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan menurut pengertian kerja yaitu perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama.

Sedangkan Sinungan (2000:17), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasilolah data SPSS diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar dengan persamaan regresi  **$Y = 14,031 + 0,279 X$** .
2. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat menjelaskan 40,9% dari perubahan gaya kepemimpinan dan sisanya yaitu sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.
3. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,590. Berdasarkan kriteria pengujiannya  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , ( $3,590 > 1,6706$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $0,001 < 0,05$ . Yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran :

1. Disiplin kerja pada Kantor Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makassar agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada perusahaan dan guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri
2. Diharapkan pada perusahaan agar mampu melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai selain dari Disiplin kerja walaupun Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, **Statistik I & II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2008, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- , 2004, **Dasar-Dasar Perbankan**, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2002, **Manajemen Perbankan**, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang, M, 2002, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 2008, **Manajemen Personalia**, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto. J, 2008, **Poduktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknik, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, *Melayu*. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit Bumi Karsa, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Komputer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*. Vol.1 No.1 Desember 2004. Hal 1-12
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P.J. 1986. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas "Apa dan Bagaimana"*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, Jon. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Yuliana. 2004. *"Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Supervisor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Batik Keris Sukoharjo*. Vol. 1 No.1 Desember 2004. Hal 25 – 40.