

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PASIMASUNGGU
TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI

Oleh
Ahmad Fakri
105720516514



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PASIMASUNGGU
TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI

Oleh
Ahmad Fakri
105720516514

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu, terima kasih atas ketulusan, kasih sayang, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku.



MOTTO HIDUP

**“TAKUT MATI TANPA KARYA,
MATILAH TANPA MEMBAWA NAMA”**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja
 Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten
 Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Ahmad Fakri
 No Stambuk/NIM : 105720516514
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat tanggal 08 Februari 2019.

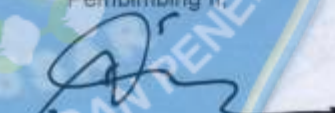
Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN: 0008056301

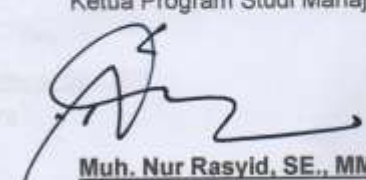

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 0927078201

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ahmad Fakri, Nim : 105720516514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK/Y61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil-Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil-Akhir 1440 H

Makassar,

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, Ma
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM
3. Alamsjah, SE., MM
4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Fakri
 Stambuk : 105720516514
 Program Studi : Manajemen
 Dengan Judul : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja
 Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur 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, 08 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,



Ahmad Fakri
 NIM: 105720516514

Diketahui Oleh :

Dekan,
 Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua,
 Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
 NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
 NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Mobil Toyota Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Di Kota Makassar”. Tak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW sang revolusioner sejati. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf tata usaha Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE., MM Ketua Program Studi Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Samsul Rizal SE., MM. selaku penasehat akademik penulis.
5. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MMselaku pembimbing I dan AyahandaMuh. Nur Rasyid, SE. MMs selaku pembimbing II yang senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan skripsi ini.

6. Terima kasih kepada Pak Camat dan seluruh pegawai kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Terima kasih untuk orang terhebat di dunia Ayahanda Ramo dan Ibunda tercinta St.Amang yang tak pernah surut kasih sayangnya.
8. Untuk teman-teman tersayang, teman satu atap, teman kelas manajemen 12_2014, saudara tak sedarah, sahabat di luar dunia kampus, teman-teman dari kampus luar dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Terima kasih kepada saudara ku Kastang atas dukungan dan masukannya selama proses penyusunan dan juga teman-teman grup Andalang.

Makassar, November, 2018

AHMAD FAKRI

ABSTRAK

Ahmad Fakri. 2018. PengaruhKedisiplinan TerhadapProduktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar, Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai, dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Apakah Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitianKualitatifmerupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.Penelitian dilaksanakan pada Kantor camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan memilih pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalahPengamatan dan Kuesioner,

Temuan penelitian ini menunjukkan Uji Parsial (*Uji t*) diperoleh bahwa variabel x kedisiplinan berpengaruh atau signifikan terhadap produktivitas kerja.di mana variabel x kedisiplinan hasil $T_{hitung} 2.740 > T_{tabel} 1.699$.

Kata Kunci : kedisiplinan, produktivitas

ABSTRACT

Ahmad Fakri. 2018. The influence of Discipline against the Head Office Employee work productivity Pasimasunggu East Selayar Islands Regency, Theses courses Faculty of Economics and Business Management University of Muhammadiyah Makassar. Guided By Mentors I Moh. Aris Pasigai and Mentors II Muh. Nur Rasyid.

This research aims to find out whether the Discipline effect on Employee work productivity Office Head Pasimasunggu Regency East Selayar Islands.

Discipline is the operative functions of human resources management the most important because of the better disciplined employees, the higher the work achievements that can be achieved Without a good employee discipline difficult for corporate organizations achieve results the optimal.

The type of research used in this research is Qualitative research is one of the types of research that its specifications are systematic, planned and structured with clear since the beginning until the creation of the research design. The research was carried out at the Office of the head of Selayar Islands Regency East Pasimasunggu, by selecting an employee as a sample of the research. Data collection techniques used in this research is the observation and questionnaires,

The findings of this research show the Partial-Test (test t) is obtained that the variable x is influential or significant discipline against work productivity. where the variable x discipline results Thitung 2,740 Ttabel > 1,699.

Keywords: discipline, productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRAC	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang.....	1
B. RumusanMasalah	4
C. TujuanPenelitian	4
D. ManfaatPenelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Pengertian Manajemen	6
2. Manajemen SDM	7
3. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM	8
4. Pengertian Disiplin Kerja	11

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	12
6. Pendekatan Disiplin Kerja	12
7. Dimensi Disiplin Kerja	14
8. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
9. Indikator Disiplin Kerja.....	17
10. Produktivitas Kerja	19
11. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
12. Indikator Produktivitas	21
B. Tinjauan Empiris	22
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Instansi	37
1. Sejarah Singkat Instansi.....	37
2. Visi dan Misi.....	39
3. Struktur Organisasi Kantor Camat.....	40
4. Susunan Organisasi Kantor Camat	41

5. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Kantor Camat	41
6. Tata Kerja	42
B. Hasil Peneltian.....	43
1. Karakteristik Responden	43
2. Penentuan Range	45
3. Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X)	46
4. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	47
5. Analisis Deskriptif.....	47
6. Uji Kausalitas Data.....	48
7. Analisis Regresi Sederhana.....	52
8. Uji Hepotesis.....	52
C. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan.....	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja	47
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Regresi Sederhana	52
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis (Uji t).....	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya para pegawai akan bekerja dengan baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang kemudian disempurnakan menjadi Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS memberikan pengertian bahwa pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur Negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan

pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek/ faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang dapat di lihat dari unsur-unsur yang dinilai dari DP3 seseorang. Unsur-unsur yang dinilai dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja seseorang selain kriteria tupoksi, yang antara lain, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan. Pada kenyataannya, DP3 PNS yang notabene adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan asas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan sipenilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

Kecamatan Pasimassunggu Timur (Selayar) adalah badan pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengadilan, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik di lingkungan Pasimasunggu Timur. Pegawai kecamatan Pasimasunggu Timur merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang paling menyebabkan

pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul dalam penyusunan tugasakhir ini adalah **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta untuk memberi batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka yang menjadi masalah pokok dalam tugas akhir ini, yaitu “Apakah Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar”

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1) Manfaat teoritis

a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat penyelesaian studi akhir kuliah.

Penelitian ini di harap akan dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman penulis dalam berinteraksi langsung dengan pegawai instansi, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan antara teori yang pernah didapatkan dengan fakta empiris ada dilapangan.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi informasi yang bermanfaat terhadap Pemerintah Kecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai bahan evaluasi terhadap kedisiplinan pegawai pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam Bahasa Inggrisnya adalah *management* yang berasal dari kata "*to manage*" yang mempunyai arti mengendalikan atau mengurus. Sehingga manajemen dapat berarti bagaimana kita memimpin, membimbing, dan mengatur semua orang menjadi karyawan atau pegawai (bawahan) agar usaha yang sedang dilakukan mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Menurut Stephen P. Robbins (2018: 2) manajemen adalah prose penyelesaian aktivitas secara efisien dengan melalui orang lain. Sedangkan menurut Menurut Ismail Solihin (2011:9) manajemen dapat didefinisikan sebagai "proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien".

Menurut Manullang (2012: 10) istilah manajemen mengandung 3 (tiga) pengertian:

- 1) Manajemen sebagai suatu proses
- 2) Manajemen sebagai suatu kolektivitas orang-orang yang melaksanakan manajemen
- 3) Manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu.

Berangkat dari definisi diatas dapat diketahui konsep kunci dari manajemen adalah bekerja melalui tangan orang lain, walaupun demikian

pengertiannya, pemimpin bukan berarti pasif sementara orang lain yang digerakkan bersifat aktif, tetapi manajemen itu memiliki pengertian fungsional, dalam arti fungsional tersebut pegawai baru dapat melaksanakan apabila ada kerja sama untuk mengarahkan dan mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan, dalam hal ini simpul kerja sama, pengaturan dan kendali yang menggerakkan orang-orang untuk bekerja tersebut ada ditangan pemimpin. Pimpinan dapat dikatakan dinilai berhasil, apabila dalam pencapaian tujuan tidak bekerja sendirian melainkan mampu menggerakkan orang lain dan mengelola sumber-sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. MSDM fokus mempelajari masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia.

Ada beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: Menurut Malayu S. P Hasibuan (2012: 10) berpendapat bahwa

:“MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut T. Tani Handoko (2012:4) menjelaskan: “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.”

Menurut Gary Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari definisi diatas dapat dilihat pentingnya peranan manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 21) :

- 1) Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- 2) Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- 4) Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- 5) Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkankaryawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- 6) Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 7) Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- 8) Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- 9) Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab –sebab lainnya.

4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:59) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

5. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut T.Tani Handoko (2012:30) ada beberapa jenis disiplin, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompromi Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.

4) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan.

6. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:130) yaitu :

- 1) Pendekatan Disiplin Modern yaitu menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
 - c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- 2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi yaitu pendekatan dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembetulan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perbuatan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap peraturannya.

7. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 95) ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan, dalam hal ini pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun

ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

- 3) Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Pengawasan melekat
Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi hukum memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.
- 7) Ketegasan Pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang

ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

- 8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

8. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:194), kedisiplinan diartikan jika pegawai :

- 1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya :

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

- 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik :

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

- 3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku :

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

9. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2) Keteladanan Pemimpin

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai harapan staf.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan

kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja. Jadi pengawasan melekat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang / tidak dapat mematuhi peraturan / prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai. Oleh karena itu, tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat di dalam organisasi.

7) Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

8) Hubungan kemanusiaan

Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

10. Produktivitas Kerja

Proses pembuatan barang dan jasa memerlukan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Semakin efisien organisasi melakukan perubahan ini maka organisasi akan menjadi semakin produktif dan nilai yang ditambahkan pada barang dan jasa yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.

Menurut Jay Heizer dan Barry Render (2011:45) Produktivitas adalah perbandingan antara output (barang dan jasa) terhadap input (sumber daya seperti tenaga kerja, modal dan manajemen). Sedangkan menurut Sutrisno Edy (2014 :102) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

11. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Jay Heizer dan Barry Render (2011:48) , tiga faktor yang sangat penting dalam produktivitas adalah tenaga kerja, modal, serta seni dan ilmu manajemen.

- 1) Tenaga Kerja Kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas disebabkan oleh tenaga kerja yang lebih sehat, lebih berpendidikan, dan bergizi baik. Berikut tiga variabel pokok yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.
 - a. Pendidikan dasar yang sesuai dengan tenaga kerja yang efektif.
 - b. Kecukupan gizi dari tenaga kerja.
 - c. Biaya sosial yang membuat tenaga kerja tersedia, seperti transportasi dan sanitasi.
- 2) Modal Manusia merupakan makhluk hidup yang memanfaatkan peralatan. Investasi modal merupakan salah satu peralatan tersebut. Inflasi dan pajak meningkatkan biaya modal, serta membuat investasi menjadi mahal. Saat modal yang diinvestasikan per pekerja menurun maka produktivitas juga menurun
- 3) Manajemen merupakan faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Manajemen bertanggung jawab memastikan tenaga kerja dan modal digunakan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas. Penerapan teknologi dan ilmu pengetahuan merupakan hal penting bagi masyarakat maju. Oleh karena itu mereka disebut sebagai masyarakat terdidik yang merupakan masyarakat dengan tenaga kerja yang telah berpindah dari pekerjaan kasar ke pekerjaan yang berbasis pengetahuan yang lebih efektif.

12. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno Edy (2014:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan

dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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

B. Tinjauan Empiris

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya membahas tentang kedisiplinan terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

No.	Nama / tahun	Judul	Metode	Hasil Peneliti
1.	Shannon Cecilia Y Assagaf, Lucky O H Dotulong / 2015	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap

		Kota Manado		produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.	Muhammad Irfan Nasution / 2016	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja pada terhadap kinerja Karyawan PDAM tirtanadi cabang medan kota	<i>Pendekatan Asosiatif.</i>	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota ditinjau dari nilai thitung yang diperoleh sebesar $2,718 > 2,011$ ttabel dengan sig $0,017 < \alpha = 0,05$.</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dimana nilai thitung yang diperoleh sebesar $2,721 > 2,011$ ttabel dengan sig $0,009 < \alpha = 0,05$.</p> <p>3. Dari kedua variabel independen yang digunakan yaitu pengawasan dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.</p>

				<p>Ditinjau dari hasil koefisien determinasi sebesar 0192, hal ini berarti 19,2% pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan $0,007 < \alpha = 0,05$.</p>
3.	Reinhad Rais, Dr.Adolfina, LuckyDotulong / 2016	Komitmen organisasi,kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (persero) wilayah Suluttenggo	Metode Kuantitatif	<p>1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. 2.Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. 3.Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.</p>

				4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.
4.	Ludfia Dipang / 2013	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt.Hasjrat Abadi Manado	Analisis Deskriptif	1. PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan berprestasi serta penilaian akhir untuk kenaikan jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerjanya. 2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
5	Fitri Afriyani Christian & Lena Farida / 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt.Perkebunan Nu-	Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana	1. Disiplin Kerja yang dilakukan karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan

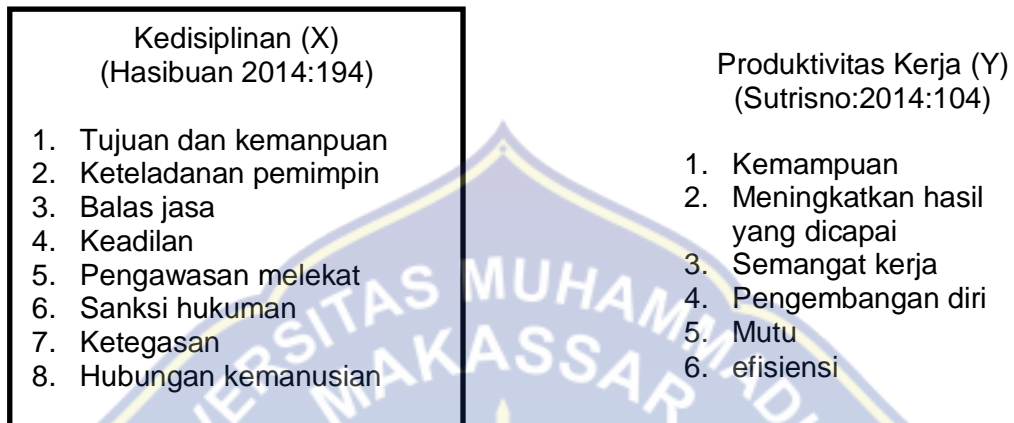
		<p>santara V Sei Rok- okan Kec. Pagaran Tayah Darussalam Kab. Rokan Hulu</p>	<p>Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tayah Darussalam Kab. Rokan Hulu mendapatkan jawaban Baik (Sangat Sesuai). disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja dan disiplin terhadap peraturan perusahaan. Variabel disiplin kerja yang paling dominan adalah variabel disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja dimana responden memberikan tanggapan Baik (Sangat Sesuai). Sedangkan variabel disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan perusahaan dengan tanggapan responden menyatakan Cukup Baik (Sesuai). 2. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tayah Darussalam Kab. Rokan Hulu berada pada kategori Cukup Baik (Sesuai).</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>Dari keenam variabel produktivitas kerja karyawan yang paling dominan yaitu memiliki semangat kerja dan mampu mengembangkan diri responden memberikan tanggapan Baik (Sangat Sesuai). Sedangkan variabel kemampuan melakukan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efisiensi responden menyatakan Cukup Baik (Sesuai).</p> <p>3. Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil analisis data yang diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka konsep secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :
Kedisiplinan diduga bahwa dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pengumpulan data dan analisisnya. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2016: 13), metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivis karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun waktu penelitiannya yaitu:

Dilaksanakan selama dua bulan mulai dari bulan Agustus sampai dengan September 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut:

1) Variabel Independen (X)

Variabel independen yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Pada penelitian ini merupakan disiplinana dalam salah satu tindakan moral yang didalamnya terkandung ketekunan, ketaatan dan sikap yang hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara pelaku-pelaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana indikator variabel independen (X) adalah, tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

2) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu variabel terikat pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja,

diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, efisiensi.

D. Populasi Dan Sampel

1) Populasi penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 117) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda dalam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 30 Orang.

2) Sampel Penelitian

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Arikunto dalam Feni (2014: 40) mengemukakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjek besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10% -15% atau 20% -

25% atau lebih. Berdasarkan pendapat di atas maka sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang karena jumlah populasi kecil sehingga semuanya dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi Nonpartisipan

Dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat seperti halnya observasi berpartisipan atau partisipan sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan sukadukanya. Observasi nonpartisipan peneliti hanya mengamati bagaimana perilaku pegawai dalam interaksi. Peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan.

Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai di balik perilaku yang tampak, yang terucapkan dan yang tertulis.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

1) Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami, informasi yang diperoleh antara lain pemusatan data (mean, median, modus).

2) Uji Kualitas Data

Kualitas data peneliti ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid.

Untuk diperlukan kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

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

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*.

Pengukuran dikatakan valid

jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

a) jika r hitung positif dan r hitung $> r$ table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikansi 0,05 (5%)

b) jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal*

consistency. Reliabilitas instrument

peneliti dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien

ronbach's Alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari

0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Dimana :

Y : Produktivitas kerja

X : Kedisiplinan Kerja

α : Konstan

β : Koefisien regresi

ε : Error

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu peran auditor internal dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh adjusted R square untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan.

4) Uji Hipotesis

1) Uji *t* (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variable bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variable terikat. Uji *t* juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Instansi

Pada awalnya Kecamatan Pasimasunggu Timur tidak pernah diwacanakan untuk menjadi buah bibir dikalangan masyarakat yang ada di daerah tersebut. Yang sebagian masyarakatnya tidak pernah menduga daerah tersebut untuk menjadi salah satu wilayah Kecamatan, karena kriteria jumlah penduduknya yang tidak terlalu banyak namun karena adanya tekanan sosial yang memungkinkan untuk memperbesar pendapatan asli daerah karena ditopang oleh aturan otonomi dengan melihat wilayah Kecamatan Pasimasunggu yang terpecah sehingga masyarakat sebagian merasa tertekan atas kebijakan Pemerintah Kecamatan yang pada umumnya hanya melibatkan saran dan informasi dari masyarakat yang berdomisili disekitar ibu kota saja. Sehingga terlalu banyak rumusan kebijakan yang tidak sesuai dengan hati nurani rakyat. Hal ini tidak bisa dipungkiri karena pada saat-saat tertentu (musim hujan) koordinasi antar desa dan kecamatan terputus akibat sarana transportasi yang tidak bersahabat, dimana sebagian wilayah desa harus menempuh jarak dengan berjalan kaki puluhan kilometer.

Melalui dasar tersebut diatas yang diiringi dengan terbentuknya Badan Perwakilan Desa pada tahun 2000/2001, maka masyarakat

berinisiatif untuk maju memperkenalkan diri diatas gagasan dari KH.Sehuddin Tuan Baso,BH. (Almarhum) yang dilaksanakan oleh kepala Desa ,Ketua dan Anggota BPD selaku penghimpun dan penyalur aspirasi.Pada saat itu H.Nadeng sebagai Camat Pasimasunggu tidak menyetujui gagasan tersebut dengan alasan memecah persatuan dan kesatuan masyarakat Pasimasunggu. Namun berkat kegigihan dan keuletan dari pelaksana gagasan serta unsur lain yg berkompeten, maka sesudah pelaksanaan rapat interen yang difasilitasi oleh kepala Desa dan ketua BPD Desa Bontobulaeng yang memutuskan/membuat persetujuan dari beberapa teman-teman Kepala Desa dan ketua BPD yang diwacanakan untuk bergabung dalam satu wilayah,ternyata dari 5 (Lima) Desa yang direncanakan ada 1(satu) Desa dan Ketua BPD yang tidak menyetujui untuk didirikan satu wilayah yaitu : Kepala Desa dan Ketua BPD Desa Bontosaile karena terjadi hubungan pemerintahan yang sangat ketat antara pemerintah desa dan kecamatan sehingga tinggal 4(empat) Desa yang bekerja sama untuk memisahkan diri yaitu: Desa Bontobulaeng,Desa Bontobaru,Desa Bontomalling dan Desa Lembang Baji.

Wakil dari masyarakat ke-4 (empat) Desa inilah yang melaksanakan koordinasi yangmelaporkanaspirasi masyarakat Pasimasunggu Timur ke DPRD Kabupaten dengan tembusan Bupati Selayarsupaya diagendakan dalam pembahasan khusus. Akhirnya dari ketegasan hak preogatif Ketua Dewan Perwakilan Rakyat maka pada tahun 2004 Kecamatan Pasimasunggu Timur dikukuhkan peresmiannya oleh Bapak H. Ince Rahim, ia selaku Ketua DPRD Kabupaten Selayar. Karena dianggap telah memenuhi

Peraturan Daerah Kabupaten Selayar Nomor 14 tahun 2003 tentang pembentukan Kecamatan Pasimasunggu Timur terdiri dari 3 kata yaitu :Pasi,*artinya* "Endapan Pasir atau Wilayah"Masunggu,*artinya* "Sejahtera" danTimur,*artinya* "Bagian" jadi,Pasimasunggu Timur artinya Wilayah yang sejahtera di bagian timur. Masyarakat Pasimasunggu Timur dengan modal potensi wilayah pertanian dan perikanan (empang) berniat dan bercita-cita supaya bisa menjadi Kecamatan yang bisa bersaing dan sejajar dengan wilayah lain di Kabupaten Kepulauan Selayar khususnya Sulawesi Selatan pada umumnya.

2. Visi dan Misi

Visi, Misi dan Motto Kantor Camat Pasimasunggu Timur adalah sebagai berikut:

Visi:

"Unggul Sumber Daya Manusia, Profesional Dalam Pelayanan Demi Terciptanya Kecamatan Pasimasunggu Timur yang aman tertib,dan Religius"

Misi:

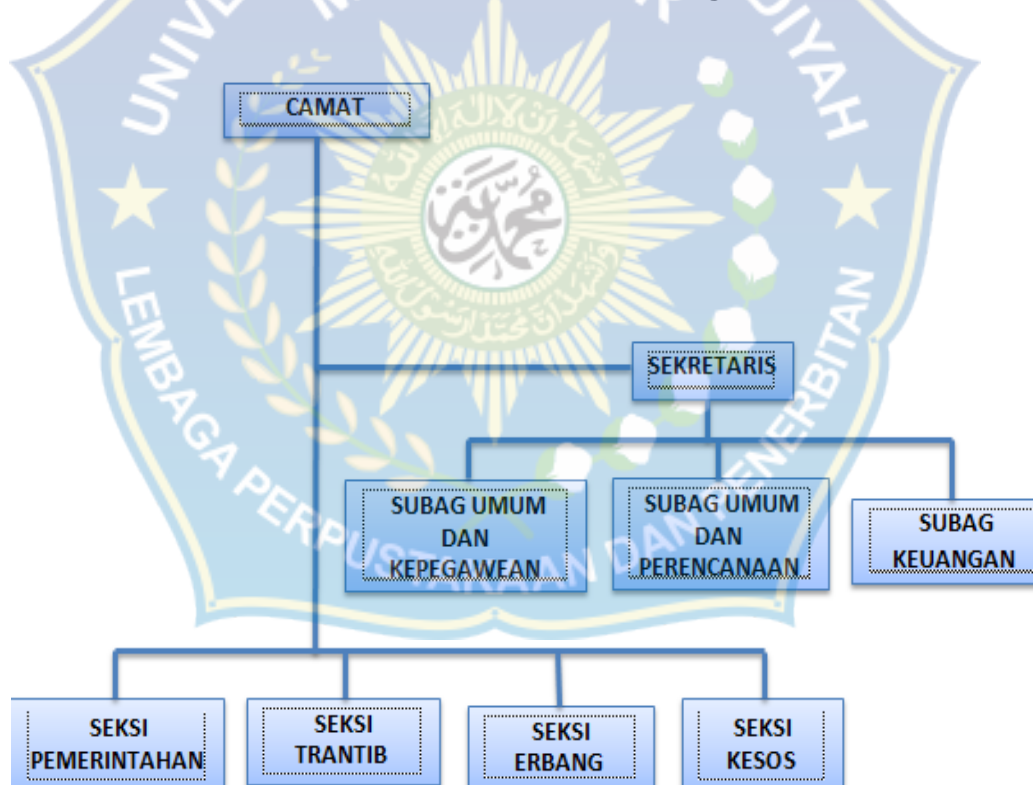
Berdasarkan visi dan tugas pokok Kecamatan Pasimasunggu Timur, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan kesesuaian tugas aparatur kecamatan berdasarkan proporsi tugas dan kewenangan dengan kapabilitas yang dimiliki.
- 2) Meningkatkan sistem koordinasi yang sinergis dan harmonis untuk menciptakan pola kerja sama antara seksi-seksi yang

- ada, antara pimpinan dan seksi, antara pemerintah Kecamatan dengan instansi lain, serta antara Pemerintah Kecamatan Pasimasunggu dengan masyarakat
- 3) Menciptakan ketentraman dan ketertiban yang kondusif di masyarakat.
 - 4) Mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan publik serta peningkatan produktifitas mutu pelayanan.

3. Struktur Organisasi Kecamatan Pasimasunggu Timur

Gambar: 4.1 Struktur organisasi



4. Susunan Organisasi Kecamatan Pasimasunggu

Susunan organisasi Kecamatan terdiri dari:

- 1) Camat
- 2) Sekretaris, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Hukum dan Perencanaan
- 3) Sub Bagian Keuangan
 - a. Seksi Pemerintahan
 - b. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - c. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
 - d. Seksi Kesastraan Sosial

5. Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi kecamatan pasimasunggu timur

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 29 Tahun 2009 Kecamatan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Kecamatan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Camat, kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kecamatan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dalam pasal 3, Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di Kecamatan;
- 2) Pelaksanaan penunjang penyelenggaraan Daerah di Kecamatan.
- 3) Kedudukan Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan

Camat mempunyai tugas pokok pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan Pemerintahan di wilayah kerjanya, berkedudukan di

bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 Camat mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Pengoordinasian dalam rangka upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- c. Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- f. Pembina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau Kelurahan;
- g. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa atau Kelurahan;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

6. Tata Kerja

Camat, Sekretaris Camat, Kepala Subbag Bagian dan Kepala Seksi wajib menerapkan prinsip – prinsip koordinasi, integrasi, sinkronasi dan simplikasi.

Camat, Sekretaris Camat, Kepala Subbag Bagian dan Kepala Seksi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk serta mempertanggung jawabkan kepada atasan langsung serta menyampaikan laporan secara tepat waktu.

Camat, Sekretaris Camat, Kepala Subbag Bagian dan Kepala Seksi wajib melaksanakan pengawasan melekat (Waskat) di lingkungan masing-masing.

Camat menyampaikan laporan berkala atau sewaktu-waktu kepada Bupati tentang rencana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kecamatan.

B. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

1). Umur

Dari penelitian ini telah ditentukan sebanyak 30 responden yang akan pilih menjadi sampel untuk mengisi kuesioner penelitian.

Kuesioner ini dibagikan secara acak kepada pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar untuk memperoleh data yang valid dan teruji kebenarannya. Dari 30 eksemplar kuesioner yang telah kami sebarkan kepada responden dan telah mengembalikan kuesioner yang telah diisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam pengisian kuesioner ini.

Karakteristik responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan umur

Umur	Responden	Persentase %
< 25 Tahun	3	10%
26– 30 Tahun	7	23.33 %
31 -40 Tahun	9	30 %
41– 50 Tahun	7	23.33%
>. 50 Tahun	4	13.33%
Total	30	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden paling besar berkisar pada umur 31-40 tahun dengan jumlah 9 Orang kemudian disusul oleh responden yang berumur antara 26-30 dan 41-50 tahun dengan jumlah 7 orang. Dari data diatas terlihat bahwa karyawan terbanyak pada Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur didominasi oleh karyawan pada usia produktif yakni berkisar antara 31-40 tahun.

2). Jenis kelamin

Pada penelitian ini menyebarkan kuesioner secara acak pada pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur tanpa membedakan jenis kelamin dengan maksud untuk memperoleh data yang tepat sasaran dan akurat sesuai kondisi dilapangan. Berikut adalah table karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	21	70%
Wanita	9	30%
Total	30	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jumlah responden laki-laki yang telah mengisi data kuesioner jauh lebih banyak dari persentase jumlah reponden wanita dimana jumlah responden laki-laki sebesar 70% dan jumlah responden wanita sebesar 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur lebih didominasi oleh kaum laki-laki.

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala *Likert* dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendaha adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang maka dapat *range* dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{5}$$

$$Skor\ Tertinggi = 30 \times 5 = 150$$

$$Skor\ Terendah = 30 \times 1 = 30$$

Sehingga *range* untuk hasil survey yaitu :

$$range = \frac{150 - 30}{5}$$

$$range = \frac{120}{5}$$

$$range = 24$$

Maka rangeskor :

30 – 54 = Sangat Rendah

54 – 78 = Rendah

78 – 102 = Cukup

102 – 126 = Tinggi

126 – 150 = Sangat Tinggi

3. Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X) dan perhitungan skor

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kedisiplinan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Tanggapan responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X)

Tabel 4.3
Tanggapan Responden terhadap Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	BS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	X1.1	10	19	1	0	0	129
2	X1.2	10	18	2	0	0	128
3	X1.3	19	9	2	0	0	137
4	X1.4	13	11	1	5	0	122
5	X1.5	15	12	2	1	0	131
6	X1.6	3	17	10	0	0	113
7	X1.7	3	14	13	0	0	110

8	X1.8	18	10	1	1	0	135
RATA-RATA							113,1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kedisiplinan kerja berada pada range ke empat. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Kedisiplinan Kerja.

4. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dan perhitungan skor

Tabel 4.4
Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Y1.1	17	11	1	1	0	137
2	Y1.2	9	13	8	0	0	121
3	Y1.3	9	17	2	1	1	122
4	Y1.4	10	18	2	0	0	128
5	Y1.5	11	15	4	0	0	127
6	Y1.6	17	10	3	0	0	134
RATA-RATA							128,1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Produktivitas Kerja berada pada range ke lima yakni sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Produktivitas Kerja.

5. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan kerja (x)	30	27.00	38.00	33.5000	3.59837
produktivitas kerja (y)	30	19.00	30.00	25.5333	3.12645
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Output SPSS 22.

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Kedisiplinan adalah sebesar 38.00, Nilai minimumnya sebesar 27.00, Nilai rata – rata sebesar 33,50 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 3.59. Sedangkan variabel Produktivitas kerja pegawai nilai maksimum sebesar 30,00 nilai minimumnya 19.00. Nilai rata-rata sebesar 25,53 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 3,12.

6. Uji Kualitas Data

1). Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, untuk suatu koesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap koesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > dari r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai r tabel untuk n = 30 adalah sebesar 0.306. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r table	Nilai r hitung	Nilai Sig	Keterangan
X	X.1	0.306	0.725	0.000	<i>Valid</i>
	X.2	0.306	0.739	0.000	<i>Valid</i>
	X.3	0.306	0.589	0.001	<i>Valid</i>
	X.4	0.306	0.683	0.000	<i>Valid</i>
	X.5	0.306	0.520	0.003	<i>Valid</i>
	X.6	0.306	0.559	0.001	<i>Valid</i>
	X.7	0.306	0.667	0.000	<i>Valid</i>
	X.8	0.306	0.662	0.000	<i>Valid</i>

Y	Y.1	0.306	0.416	0.022	<i>Valid</i>
	Y.2	0.306	0.641	0.000	<i>Valid</i>
	Y.3	0.306	0.716	0.000	<i>Valid</i>
	Y.4	0.306	0.903	0.000	<i>Valid</i>
	Y.5	0.306	0.914	0.000	<i>Valid</i>
	Y.6	0.306	0.786	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 22.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel. Dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel ($n = 30$) adalah sebesar 0,306 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

2). Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha (α), jika nilai hasil hitung cronbach's alpha $> 0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari

reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kedisiplinan	X	0,778	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Kerja	Y	0,806	<i>Reliabel</i>

Sumber: Output SPSS 22. 2018

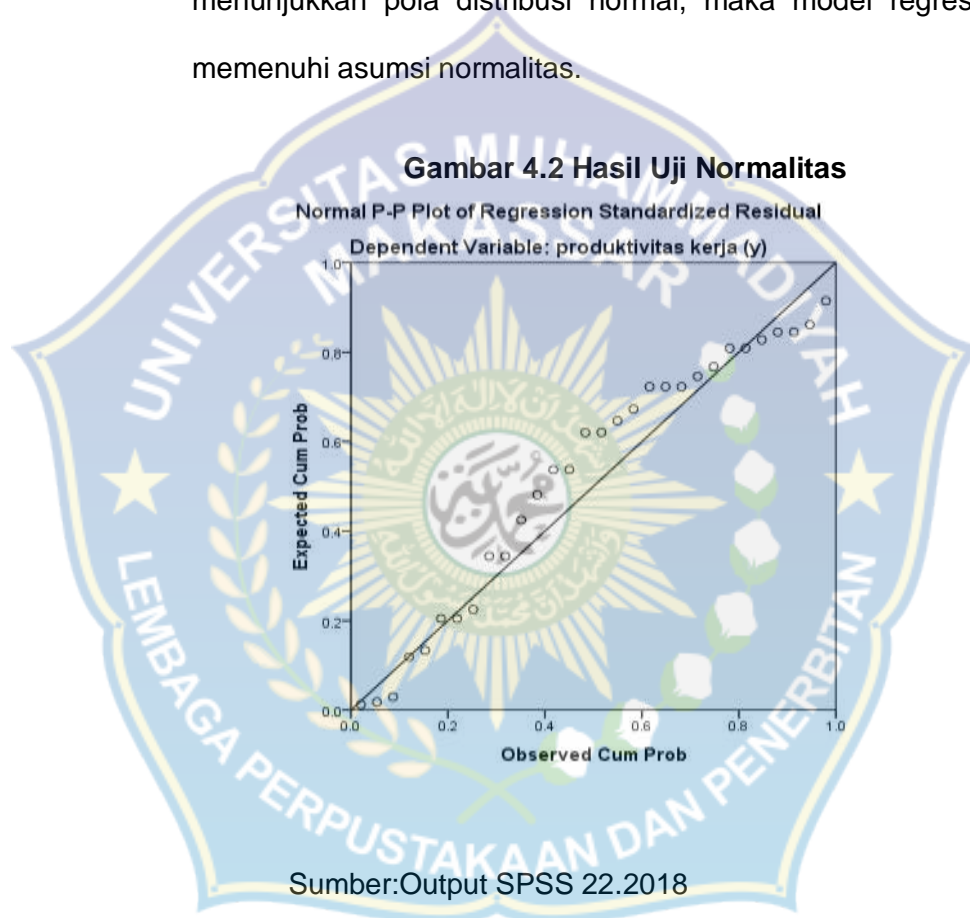
Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

3). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat melalui output grafik kurva normal p-plot.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut :

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



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4.2 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

7. Analisis Regresi Sederhana

Metode regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kedisiplinan kerja dengan Produktivitas kerja. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.151	4.912		2.474	.020
	Kedisiplinan kerja (x)	.399	.146	.460	2.740	.011

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (y)

Sumber: Output SPSS 22. 2018

Pada output ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

$$Y = 12.151 + 0,399X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 12.151 menunjukkan

bahwa variabel Kedisiplinan (X) bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai (Y). sebesar 12.151.

8. Uji Hipotesis

1). Uji t (Uji persial)

Pengujian hipotesis dilakukan sabagai pembuktian apakah variabel Kedisiplinan (X) memberikan peranan yang signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai (Y). Perumusan pengujian hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%.

Menentukan nilai tabel. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut di bawah ini

Tabel 4.9
Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.151	4.912		2.474	.020
Kedisiplinan kerja (x)	.399	.146	.460	2.740	.011

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (y)

Sumber:Output SPSS 22.2018

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (2.740) yang diperoleh (X) lebih besar dari nilai t-tabel (1.699) sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Dari uji t ini tampak bahwa pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan dengan Produktivitas kerja pegawai, Artinya bila Kedisiplinan yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, didapat bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai kantor camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, dari hasil jurnal penelitian yang dilakukan Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida pada tahun 2016 menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan/pegawai didapat adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari hasil analisis data yang

diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Thitung lebih besar dari Ttabel. Menurut teori Hasibuan (2012:193) tentang disiplin kerja, “semakin baik disiplin karyawan/pegawai, semakin tinggi prestasi prestasi kerja yang dicapai.” Artinya kedisiplinan merupakan urat nadi suatu lembaga atau instansi, atau kompas penunjang jalan kearah tujuan yang ingin dicapai. Dan dengan meningkatnya disiplin individu atau kelompok akan memudahkan pencapaian tujuan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution pada 2016 tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirtanadi cabang Medan kota. Menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan di PDAM tirtanadi cabang medang kota dimana nilai Thitung yang diperoleh sebesar $2,721 > 2,011$ Ttabel dengan $\text{sig } 0,009 < \alpha = 0,05$. Artinya bila Kedisiplinan yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil perhitungan Nilai t hitung sebesar $(2,740) > T_{\text{tabel}} (1,699)$ Hal ini berarti variabel kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan instansi.

Adapun saran-saran yang diajukan, antara lain:

1. Instansi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan instansi, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam instansi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
2. Instansi harus dapat meningkatkan kecintaannya kepada pegawai di lingkungan kerja dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan bagi honorer atau dalam masa pengabdian, agar pegawai semakin cinta kepada pekerjaannya .
3. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang menujung demi kemajuan pegawai dan instansi dan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Prana Media Group: Jakarta

Handoko, T.T. 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P 2012. *manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta

Hasibuan, M. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BumiAksara: Jakarta

Heizer, J. dan Render, B. 2011. *Operations Management*. Tenth Edition. New Jersey: USA

Mangkunegara, A.P. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama: Bandung

Manullang. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE: Yogyakarta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. 2011. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.

Robbins,S.P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*.YRAMA WIDYA: Bandung

Solihin, Ismail. 2011. *Pengantar Manajemen*. Erlangga: Jakarta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Assagaf, S.C.Y. dan Dotulong, L.O.H. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Emba*, (Online), Vol.3, No.2. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=332318&val=1025&title=PENGARUH%20DISIPLIN>, diakses 13 juli 2018).

Nasution, M.I.2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Medan Kota*, Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, (Online), (<https://drive.google.com/File/D/0By69X771I9R9aXdCdExwX1I2QzQ/View>, diakses 15 Juli 2018).

Rais,R., Adolfina, dan Datulong, L. 2016. *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Online), Vol.16,No.1,(<https://drive.google.com/file/d/0By69X771I9R9Sk9JV1I2bHRTaWs/view>, diakses 15 Juli 2018).

Dipang, Ludfia. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*. *Emba*, (Online), Vol. 1, No. 3, (<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FuC1LEgs00s>

J:<https://media.neliti.com/media/publications/1728-ID-pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-peningkatan-kinerja-karyawan-pada-pt-hasj.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=id>, diakses 15 Juli 2018).

Christian, F.A., Dan Farida, L. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Jom Fisip, (Online), Vol. 3, No.1,

([http://download.portalgaruda.org/article.php?article=384156&val=6444&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN%20BAGIAN%20PRODUKSI%20PABRIK%20KELAPA%20SAWIT%20\(PKS\)%20PT.%20PERKEBUNAN%20PUNUSANTARA%20V%20SEI%20ROKAN%20KEC.%20PAGARAN%20TAPAH%20DARUSSALAM%20KAB.%20ROKAN%20HULU](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=384156&val=6444&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN%20BAGIAN%20PRODUKSI%20PABRIK%20KELAPA%20SAWIT%20(PKS)%20PT.%20PERKEBUNAN%20PUNUSANTARA%20V%20SEI%20ROKAN%20KEC.%20PAGARAN%20TAPAH%20DARUSSALAM%20KAB.%20ROKAN%20HULU), diakses 15 Juli 2018).





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA**

DI KANTOR CAMAT PASIMASUNGGU TIMUR

Kab. Kep. SELAYAR

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Nama :

Umur :

< 25 Tahun

- 26-30 Tahun
- 31-40 Tahun
- 41-50 Tahun
- > 50 Tahun

Jenis kelamin

- Laki-laki
- perempuan

No	Indikator Kedisiplinan (X)	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai.					
2	Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai harapan staf					
3	Apakah balas jasa mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan cinta terhadap instansi.					
4	Apakah keadilan mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
5	Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.					

6	Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.					
7	Apakah ketegasan seorang pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai .					
8	Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terwujud suasana kerja yang nyaman.					
No	Indikator Produktivitas Kerja (Y)	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah kemampuan dan keterampilan memberikan daya kepada produktivitas kerja					
2	Apakah dengan meningkatnya hasil yang dicapai maka produktivitas akan baik					
3	Apakan semangat dalam bekerja pencapaian akan maksimal					
4	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja					
5	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu					
6	Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan					

Lampiran 2. Tabulasi Responden

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	Total
1	4	4	4	5	5	3	3	5	33	4	3	4	4	3	4	22
2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	4	4	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	5	2	5	4	3	5	32	4	3	3	3	3	3	19
6	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	5	5	5	5	29
7	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	22
8	4	4	5	2	4	3	3	4	29	5	4	4	4	4	4	25
9	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	4	2	5	3	2	31	5	3	4	4	4	4	24
11	4	4	3	2	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	5	25
12	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	4	5	5	5	5	29
13	4	4	5	2	5	3	3	4	30	5	5	4	4	4	5	27
14	3	3	3	4	4	3	3	4	27	5	4	2	4	4	5	24
15	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	5	5	5	5	29
16	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23
17	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	5	4	4	4	5	26
18	5	5	5	3	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	3	3	5	31	2	5	5	5	5	5	27
20	4	4	5	5	4	5	4	4	35	3	5	4	4	4	3	23
21	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	4	4	4	4	25
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	5	4	4	4	5	26
23	4	4	5	5	3	4	3	5	33	4	3	3	3	3	3	19
24	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	5	5	5	5	29

25	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23
26	4	4	5	2	5	3	3	4	30	5	4	4	4	4	4	25
27	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	30
28	4	3	4	4	4	3	3	4	29	5	3	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	1	4	4	5	22
30	4	4	4	4	5	4	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29

Lampiran 3. data spss Analisis deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan x	30	27.00	38.00	33.5000	3.59837
Produktivitas y	30	19.00	30.00	25.5333	3.12645
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 4. Data SPSS uji validitas

Kedisiplinan (X)

Correlations

	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	Total
x.1 Pearson Correlation	1	.950**	.607**	.382*	.143	.422*	.293	.220	.725*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.450	.020	.117	.242	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.2 Pearson Correlation	.950**	1	.611**	.354	.160	.460*	.328	.243	.739*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.055	.399	.011	.077	.196	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x.3	Pearson Correlation	.607 **	.611**	1	.146	.199	.437*	.056	.264	.589*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.441	.291	.016	.771	.159	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.4	Pearson Correlation	.382 *	.354	.146	1	.136	.381*	.370*	.393*	.683*
	Sig. (2-tailed)	.037	.055	.441		.473	.038	.044	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.5	Pearson Correlation	.143	.160	.199	.136	1	-.175	.387*	.709*	.520*
	Sig. (2-tailed)	.450	.399	.291	.473		.354	.035	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.6	Pearson Correlation	.422 *	.460*	.437*	.381*	-.175	1	.556**	-	.559*
	Sig. (2-tailed)	.020	.011	.016	.038	.354		.001	.038	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.7	Pearson Correlation	.293	.328	.056	.370*	.387*	.556**	1	.428*	.667*
	Sig. (2-tailed)	.117	.077	.771	.044	.035	.001		.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.8	Pearson Correlation	.220	.243	.264	.393*	.709**	-.038	.428*	1	.662*
	Sig. (2-tailed)	.242	.196	.159	.032	.000	.843	.018		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

total	Pearson Correlation	.725**	.739**	.589**	.683**	.520**	.559**	.667**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sumber: Output SPSS 22.2018

Produktivitas (Y)

		Correlations						
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	Total
y.1	Pearson Correlation	1	-.091	.160	.264	.260	.240	.416
	Sig. (2-tailed)		.634	.399	.158	.166	.201	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.2	Pearson Correlation	-.091	1	.295	.443	.582	.565	.641
	Sig. (2-tailed)	.634		.114	.014	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.3	Pearson Correlation	.160	.295	1	.682	.590	.283	.716
	Sig. (2-tailed)	.399	.114		.000	.001	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.4	Pearson Correlation	.264	.443	.682	1	.882	.717	.903
	Sig. (2-tailed)	.158	.014	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.5	Pearson Correlation	.260	.582**	.590**	.882**	1	.725**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.166	.001	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.6	Pearson Correlation	.240	.565**	.283	.717**	.725**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.201	.001	.130	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

y	Pearson Correlation	.416 ^{**}	.641 ^{***}	.716 ^{***}	.903 ^{***}	.914 ^{***}	.786 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Sumber:Output SPSS 22.2018

Lampiran 5. Data SPSS Uji Reabilitas

Kedisiplinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

Sumber:Output SPSS 22.

Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Sumber:Output SPSS 22.

Lampiran 6. Data SPSS Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.460 ^a	.211	.183	2.82556
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (x)

b. Dependent Variable: Produktivitas (y)

Sumber:Output SPSS 22.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.920	1	59.920	7.505	.011 ^b
	Residual	223.547	28	7.984		
	Total	283.467	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas (y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (x)

Sumber:Output SPSS 22.

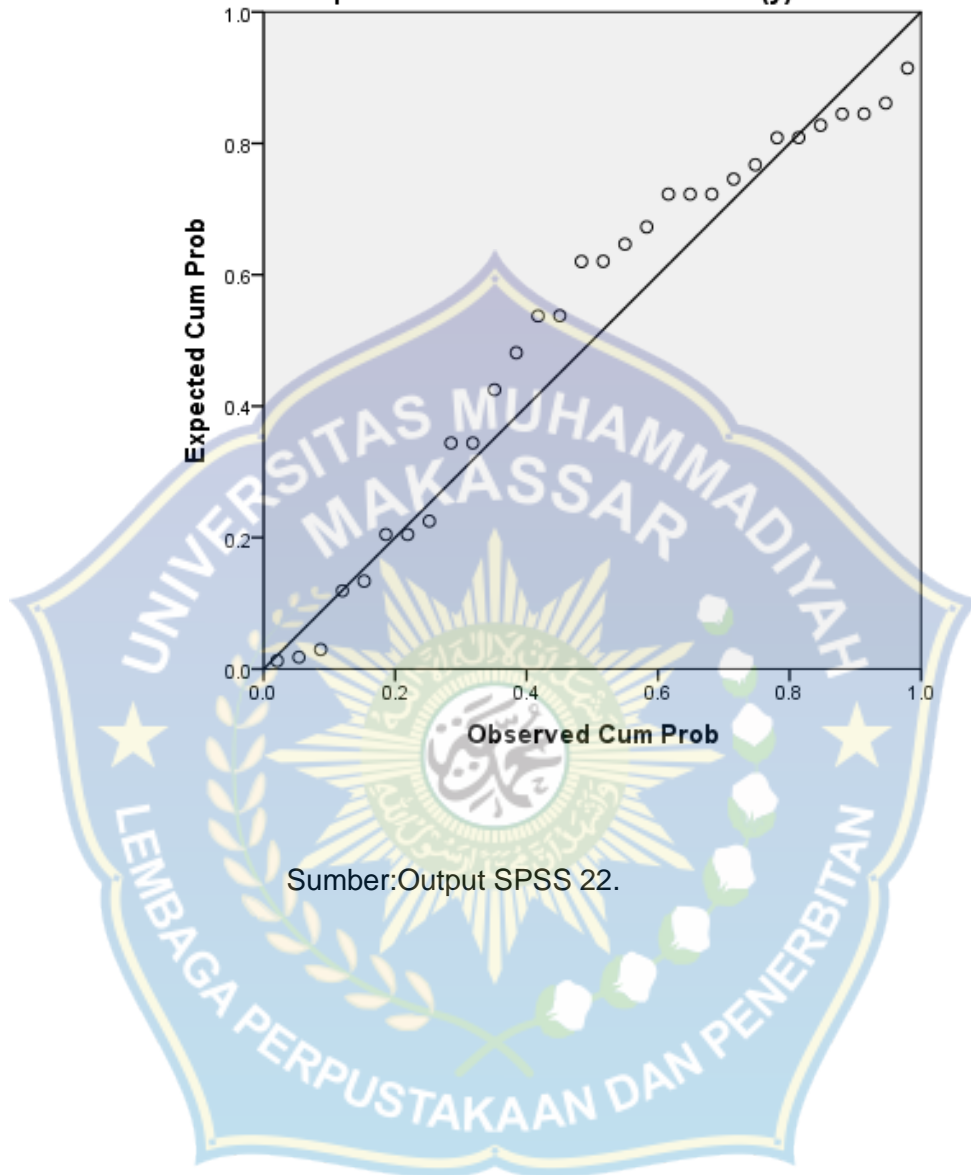
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.151	4.912		2.474	.020
	Kedisiplinan (x)	.399	.146	.460	2.740	.011

a. Dependent Variable: Produktivitas (y)

Sumber:Output SPSS 22.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Produktivitas (y)



Sumber: Output SPSS 22.







PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
KECAMATAN PASIMASUNGGU TIMUR
UJUNG JAMPEA

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 137/170/PASTIM/X/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini, Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar, menerangkan bahwa :

Nama	: AHMAD FAKRI
Nomor Stambuk	: 105720516514
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Dusun Kembang Miati

Benar yang tersebut namanya diatas, telah selesai melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar ".

Demikian surat keterangan ini, dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mata mestinya.

Ujung Jampea, 18 Oktober 2018

An: CAMAT PASIMASUNGGU TIMUR
KASI PEMERINTAHAN

(Signature)
Drs. MISRANG
Pangkat. Penata
NIP. 19680707 200701 1 040

RIWAYAT HIDUP



AHMAD FAKRI, Lahir pada tanggal 21 Juni 1995, di Kembang Miati Desa Komba-Komba Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dari pasangan suami istri Bapak Ramo dan Ibu St. Amang anak ke dua dari dua bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jln. Sultan Alauddin II Ir. 10 Blok 194D kota

Makassar.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis yaitu, SDN Inpres Kembang Miati lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 1Taka Bonerate lulus pada tahun 2011, SMA Negeri 1 Pasimasunggu Timur lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Makassar memilih program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis juga aktif di berbagai lembaga kemahasiswaan yaitu, organisasi daerah HPMKS (Himpunan Pelajar Mahasiswa Kepulauan Selayar),KMM (Kerukunan Mahasiswa Manajemen) dan FLP (Forum Lingkar Pena) Ranting UNISMUH Makassar.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, maka penulis telah berhasil menyelesaikan tugas skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar”**

