

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**SAPARUDDIN SALAMA
2017.MM.2.0910**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**SAPARUDDIN SALAMA
2017.MM.2.0910**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Oleh :

SAPARUDDIN SALAMA

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 12 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si Dr. Hj. Haerannah Alwany, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**JUDUL TESIS :**

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : Saparuddin Salam
NIM : 2017MM20910
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 12 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang -- undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 Februari 2020

Mahasiswa



SAPARUDDIN SALAMA
NIM 2017. MM.2.0910

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Sumber Daya Manusia.

Penyelesaian tesis ini benar-benar melalui suatu proses yang panjang dan melelahkan dimana penulis harus melewati berbagai macam proses pembelajaran dan sangat bermanfaat bagi penulis atas *learning proces* tersebut. Semua ini bisa terwujud berkat dorongan semangat, motivasi, dari pembimbing dan berbagai pihak yang terlibat didalam penyusunan tesis ini

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya kepada penulis,

Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.M selaku Pembimbing. yang dengan luar biasa dan ikhlas meluangkan waktu, dan pikiran serta mencurahkan segala ilmunya dari pagi hingga petang, juga memberikan pemahaman dan proses pembelajaran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si selaku Tim Penguji yang banyak memberikan banyak masukan demi sempurnanya tesis ini.
7. Bapak Ibu Dosen yang telah memberikan materi selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian tesis ini.
8. Kedua orang tuaku yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik kami dengan kasih sayang khususnya Ibunda tercinta **Hj. ST. AMINAH** (almarhuma) yang tidak sempat melihat anaknya menyelesaikan pendidikan ini. Tak ada yang dapat kami persembahkan kepada mereka selain ucapan terima kasih yang tak terhingga dan permohonan do'a kepada Allah SWT agar segala amal perbuatan mereka diterima dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.
9. Spesial buat istriku (**TAHIRAH**) yang dengan sabar menjaga kedua anakku **MUHAMMAD DZAKY IKRAM SAPTA** (8 tahun) dan **MUHAMMAD ZHAFRAN SAPTA** (4 Tahun) yang selalu memberi dorongan moril dan selalu menanti keberhasilanku.

10. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan IX Khususnya kelas IX E dan rekan-rekan asal kabupaten Pinrang yang tidak dapat kami sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Penulis tidak dapat membalas segala kebaikan hati dan budi yang telah diberikan, penulis hanya bisa memanjatkan do'a kepada Allah SWT agar mereka diberikan kekuatan, kesehatan, petunjuk dan anugerah, serta mereka mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Dalam proses penulisan tesis ini sarat dengan sentuhan nilai-nilai akademik dari Komisi Pembimbing yang integritas dan kepakarannya tidak diragukan, namun penulis menyadari dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran penuh bahwa tesis ini sebagai karya manusia tentunya masih mengandung banyak kelemahan dan kekurangan. Hal ini diantaranya disebabkan oleh keterbatasan kami pribadi dalam mengapresiasi arahan dari Komisi Pembimbing. Untuk itu semua kekurangan dalam penulisan tesis ini merupakan tanggung jawab kami pribadi dan oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran sebagai upaya perbaikan kearah yang lebih baik.

Makassar, 12 Februari 2020

Penulis

SAPARUDDIN SALAMA

ABSTRAK

Saparuddin Salama. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Prof. H. Saban Echdar, S.E., M.Si dan Dr. Haeranah Alwany, S.E., M.M)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengujian secara parsial variabel independent yaitu variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, tetapi pada saat pengujian secara simultan atau bersama – sama terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta variabel Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja



ABSTRACT

Saparuddin Salama. 2020. *The Influence of Competence, Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency (supervised by Prof. H. Saban Echdar, S.E., M.Si and Dr. Haeranah Alwany, S.E., M.M)*

This study aims to determine and analyze the effect of competence, compensation and work discipline partially and simultaneously on the work productivity of employees at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency, as well as the most dominant variables affecting the work productivity of employees at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency. .

The research approach is a survey approach. The research was conducted at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency. The research time was October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were all employees of the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency, as many as 75 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 75 people. The data analysis used was Multiple Regression Analysis.

The results showed that in partially testing the independent variable, namely the variable competence (X1), compensation (X2), work discipline (X3), there was no positive and significant effect on the work productivity of the employees of the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency, but at the time of testing. Simultaneously or collectively, there is a significant influence on work productivity, and the work discipline variable which is the most dominant in influencing the work productivity of employees at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency.

Keywords: competence, compensation, work discipline and productivity



DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Kompetensi.....	13
2.3. Kompensasi	16
2.4. Disiplin Kerja	23

	Halaman
2.5. Produktivitas Kerja	30
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	34
3.2. Hipotesis.....	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	41
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
4.3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	42
4.4. Populasi dan Sampel	42
4.5. Instrumen Penelitian	44
4.6. Uji Validitas dan Reabilitas Data	45
4.7. Metode Analisis Data	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	48
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
5.1.2. Karakteristik Responden.....	65
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	68
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	76

	Halaman
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	80
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	84
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	101
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	102
6.3 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin.....	66
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut masa kerja.....	66
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut pendidikan	67
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Indikator-indikator Variabel Kompetensi	68
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Variabel Kompensasi.....	70
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Indikator-indikator Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Variabel Produktivitas Kerja	74
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	77
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas masing-masing Variabel.....	78
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi	79
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas	81
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi	83
Tabel 5.13. Hasil uji t.....	84
Tabel 5.14. Hasil uji F.....	88
Tabel 5.15. Hasil uji beta.....	90
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Skema Desain Penelitian	42
Gambar 5.1. Grafik <i>scatter plot</i>	82
Gambar 5.2. Uji normalitas.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian Dan Hasil Tanggapan Responden*
2. *Uji Validitas*
3. *Uji Reliabilitas*
4. *Uji Asumsi Klasik*
5. *Uji Regresi Berganda*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintah karena kemajuan yang dicapai berbagai bidang, baik itu kemajuan dalam bidang ekonomi, politik, budaya dan berbagai bidang lainnya maka organisasi pemerintah sangat penting memiliki sumber daya manusia yang handal dibidangnya, yang menjadi permasalahan di era global sebagai era tanpa batas adalah menghadapi persaingan yang semakin ketat tetapi juga dapat bertahan (survive) dalam era global ini, SDM akan mendapat kendala dalam melaksanakan peranannya oleh karena itu SDM harus mampu membentuk organisasi yang efisien dan fleksibel agar dapat mencapai tujuan sesuai yang telah direncanakan karena masa depan SDM dihadapkan pada tantangan dan sekaligus ancaman sehingga dituntut agar setiap organisasi pemerintah untuk mampu menciptakan bentuk organisasi yang fleksibel dan dituntut mampu mengelola organisasi secara efisien, efektif untuk mencapai tujuan sesuai yang telah direncanakan.

Kita mengetahui bersama bahwa Manajemen ialah suatu instrumen untuk mengetahui sejauh mana dalam memanfaatkan seseorang untuk mengerjakan tugas yang diinginkan oleh pemimpin organisasi agar tercapai sesuai apa yang diharapkan, Manajemen mempunyai 6 unsur yaitu manusia, uang, metode, bahan, mesin dan pasar.

Peranan MSDM merupakan sebuah tugas untuk mengelola manusia agar tepat guna dan tepat sasaran agar supaya SDM lebih berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Tidak menutup kemungkinan fungsi Manajemen SDM mempunyai literatur yang berbeda-beda hal ini diakibatkan oleh sudut pandang, tetapi mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Manajemen SDM tidak hanya mengedepankan kepentingan dan tujuan organisasi akan tetapi harus lebih perhatian terhadap kebutuhan pegawai.

Kemajuan yang dicapai dalam bidang, Economic, Culture, knowledge, education, law, social, dan politic merupakan suatu tantangan dan rintangan yang kompleks karena mempunyai keragaman yang berbeda – beda, keragaman inilah yang akan menentukan ketika mereka bersikap, sehingga memerlukan upaya yang insentif untuk memajukan budaya kerja yang beraneka ragam dengan ikatan bahwa setiap permasalahan timbul dalam organisasi akan tetap mengedepankan tujuan organisasi.

Oleh karena itu keinginan akan suatu yang direncanakan akan tidak nampak. Organisasi akan dipertanyakan oleh orang-orang jika sebuah organisasi perlu pegawai baru mengapa tidak dengan mudah mendapatkannya, kita mengetahui bersama organisasi sangat membutuhkan SDM dan itu sangat sulit untuk direalisasikan secepatnya karena banyaknya regulasi dalam perekrutan pegawai baru, sehingga organisasi yang tidak merencanakan SDM-nya akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga kemungkinan besar

dapat menimbulkan kerugian organisasi karena tidak adanya perencanaan perekrutan pegawai baru. Organisasi akan meningkat produktivitasnya apabila organisasi tersebut mempunyai orang – orang yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.

Kondisi seorang pimpinan OPD sekarang ini harus lebih cermat didalam memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi kepada Aparatur Sipil Negara di era sekarang ini, karena perubahan teknologi sangat cepat sehingga dalam memberikan bimbingan teknis kepada pegawai harus mengikuti perkembangan teknologi disadari atau tidak penempatan pegawai dalam suatu seksi atau bidang bukan sebuah jaminan bawah mereka akan sukses dalam pekerjaannya. Pegawai baru yang tergabung dalam suatu organisasi kadang tidak mengetahui apa sasaran kinerjanya sehingga organisasi sangat perlu memberikan orientasi dan pelatihan, kegiatan tersebut sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena apabila seorang pegawai telah dilatih dan mahir dalam bidang kerjanya tentu saja akan mempunyai dampak positif yang sangat besar terhadap perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu mereka memerlukan pengembangan keahlian untuk mempersiapkan tanggung jawab yang lebih dimasa yang akan datang.

Pentingnya sebuah teknologi untuk para Aparatur Sipil Negara sebagai penunjang untuk menjalankan tugas – tugasnya merupakan suatu hal yang sangat penting di jaman sekarang ini atau jaman 4.0, berkembangnya teknologi yang semakin pesat saat ini harus dimanfaatkan

oleh siapapun termasuk Aparatur Sipil Negara, karena masih adanya sebagian Aparatur Sipil Negara yang tidak dapat memanfaatkan kemudahan teknologi untuk menunjang aktivasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gagasan untuk bersandar pada sumber daya organisasi yang paling kuat secara umum dikatakan sebagai menggunakan kompetensi yang menonjol (*distinctive competency*). Dalam memilih strategi-strategi organisasi yang potensial, organisasi biasanya harus pada kompetensinya yang menonjol atau pada kompetensi yang dapat diperolehnya. Walaupun kebanyakan organisasi dapat dengan segera mengenali kompetensi mereka yang menonjol, namun seringkali mereka kurang mampu memahami kompetensi yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menerapkan suatu strategi baru.

Terciptanya seorang aparatur sipil negara yang mempunyai kompetensi yang handal sesuai keinginan organisasi, maka tentu saja disiapkan kompensasi yang sesuai dengan kompetensinya karena kompensasi adalah instrumen yang sangat dibutuhkan oleh organisasi kompensasi merupakan tujuan utama bagi aparatur sipil negara sebagai alat pemicu dalam bekerja secara profesional, bagi aparatur sipil negara kompensasi merupakan pendapatan sekaligus sebuah jaminan bagi kelangsungan hidup aparatur sipil negara tersebut beserta keluarganya. Oleh sebab itu aparatur sipil negara sangat mempunyai kepentingan terhadap

besarnya kompensasi atau balas jasa yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikannya kepada organisasi atau negara.

Pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai dapat mendorong dan memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan (*goals*) dan sasaran-sasaran (*objectives*) organisasi serta tidak pindah ke organisasi/perusahaan lain. Namun untuk mendesain suatu system (struktur dan proses) kompensasi manajemen yang layak (*reasonable compensation*) dan dapat diterima semua pegawai serta tidak memberdayakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup bisnisnya merupakan persoalan yang kompleks dan sulit bagi perusahaan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dengan adanya disiplin kerja pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembankan kepadanya sesuai yang diinginkan oleh organisasi, penerapan disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan tetapi dengan catatan harus seimbang antara beban kerja dengan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan / pegawai tersebut.

Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan pembaharuan norma yang mengangkat derajat pekerjaan ketempat yang lebih baik dengan tujuan meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Oleh sebab itu peran organisasi terhadap kualitas SDM-nya harus terus ditingkatkan baik itu dari segi mutu dan kualitas kerja. Seorang aparatur

sipil negara akan efektif dan meningkatkan semangat yang tinggi jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pekerjaan karena lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh positif serta meningkatkan produktivitas kerja pegawainya sehingga dapat menunjang organisasi untuk menggapai tujuannya.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna. Para pegawai hanya akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi di laksanakan setiap perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang seharusnya lebih ditingkatkan lagi dalam menjalankan tugas – tugas yang telah dituangkan kedalam sasaran kinerja pegawai, sehingga tugas pokoknya yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dan dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang sering meninggalkan pekerjaannya (tidak disiplin), menyebabkan

penata laksanaan administratif yang seharusnya dilakukan menjadi terhambat, sehingga menimbulkan sikap yang sering menunda – nunda pekerjaan yang mengakibatkan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak betah bekerja diruangannya sendiri. Banyaknya pelanggaran disiplin, diakibatkan oleh lingkungan kerja pegawai yang tidak nyaman didalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan mengakibatkan kurangnya koordinasi. Terdapat sebagian ASN meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan disebabkan oleh lingkungan kerjanya yang kurang baik saja tetapi juga disebabkan pendapatan yang diperolehnya selama ini tidaklah sebanding atau mencukupi, sehingga mengakibatkan pegawai tersebut lebih memilih berada di luar lingkungan kantor untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

Begitu banyak Aparatur Sipil Negara mengemukakan pendapat secara pribadi bahwa melihat dari keahlian para ASN tersebut masih jauh dari apa yang diharapkan karena melihat kondisi sekarang ini kebanyakan ASN masih tidak mampu mengoperasikan teknologi sebagai penunjang didalam menjalankan tugas – tugasnya, bagitupun juga didalam pendapatan para Aparatur, terdapat kemungkinan bahwa pegawai yang bekerja dengan ulet dan sesuai apa yang diinginkan oleh pimpinan atau Kepala OPD belum sesuai dengan beban kerjanya dan begitupun dengan tunjangan kesehatan yang diberikan mungkin dianggap belum sesuai apa yang diharapkan oleh para ASN ini dan terjadinya kesenjangan sosial antara pegawai pusat yang mungkin saja mempunyai beberapa tunjangan dibandingkan dengan

pegawai yang berada di daerah, kemudian dari masalah pengembangan karir yaitu mengakibatkan kedekatan suatu hubungan menjadi faktor dalam mengembangkan karir dan jabatan serta dipengaruhi oleh situasi politik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?

5. Variabel apakah yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
4. Untuk Mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Pinrang, sebagai masukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

2. Sebagai menambah pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Yantje Uhing dkk (2015) Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber sumber daya yang lain. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Manado, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 43 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 75 pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pengambilan sample berdasarkan metode coenfidience Sampling. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H2 dan H3 dimana Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Pasuani, Clara Shinta (2017) yang tertuang dalam karyannya yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

kabupaten Pohuwanto yaitu peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berdasarkan pendapat peneliti berasumsi bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Tetapi, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak menjamin instansi akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal apabila didalamnya masih terdapat budaya kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan pelencengan nilai-nilai organisasi.

Siahaan (2002), mengemukakan didalam jurnalnya yang berjudul *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja* bahwa menjaga produktivitas pegawai ada dua faktor yang perlu diperhatikan, yaitu pertama adalah *personal attributes, skill, knowledge, ability, motivation* dan lain-lain. Faktor kedua adalah aspek-aspek yang dapat memunculkan rasa puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya atau yang sering disebut dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Penelitian terdahulu di atas, mempunyai persamaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah pada variabel terikatnya yaitu sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja pegawai dan pada salah satu variabel bebasnya meneliti tentang kesempatan pegawai, sedangkan perbedaannya adalah terletak di dua variabel bebas lainnya yaitu variabel budaya kerja dan motivasi, sedangkan dua variabel bebas lainnya dalam penelitian yang penulis lakukan adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Hasil Observasi di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian tentang kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja serta mencari pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

2.2. Ko m p e t e n s i

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2013:3), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja atau pada keadaan situasi tertentu.

Menurut Gordon sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. (2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. (3) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (4) Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. (6) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. (7) Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kompetensi menurut Shermon (2013) *is an underlying characteristic of a person, which enables him to deliver superior performance in a given job. This characteristic may be called an attribute bundle, consisting of*

knowledge, skills, traits, social role, self-image and motive. The underlying characteristic, manifests itself in the form of behavior, which helps identification and measurement of the competency, sedangkan menurut Sydanmaanlakka (2012:197) competence consists of knowledge, skills, attitude, experiences and contacts. Processes, ways or working and culture are included in organizational competence. Selain itu, Collins & McLaughlin (2012) defines competency as the specification of knowledge and skill and the application of that knowledge and skill within an occupation or industry level to the standard of performance required in employment. Menurut National Council for Vocational Qualification (NCVQ) dalam Dale (2013) kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan. Baik keterampilan maupun kemampuan, keduanya mempengaruhi kinerja seseorang.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja menurut Moehariono (2012) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum serta sesuai dengan etika dan norma yang berlaku.

Dalam menentukan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengelompokkan tingkat kompetensi pegawai baik didalam menentukan fungsinya, kegiatannya dan kompetensinya itu sendiri. Dengan mengetahui

kompetensi seorang pegawai maka kita dapat mengukur sampai dimana kemampuan atau kinerja pegawai tersebut, sehingga seorang manajer dapat mengambil keputusan di posisi mana seorang pegawai tersebut di tempatkan. Menurut Wibowo (2013) kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu yang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. *causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Sedangkan kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono, dkk (2013) yaitu: Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Karakteristik kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang menghubungkan antara pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai – nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Moehariono (2010 : 13) mengutarakan setiap individu memiliki karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

1. *Watak (traits)*, yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (self-confidence), kontrol diri (self control), ketabahan atau daya tahan (hariness).

2. *Motif (motive)*, yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. *Bawaan (self concept)*, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Pengetahuan (knowledge)*, yaitu adanya pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang pada area tertentu atau bidang tertentu yang dikuasainya
5. *Keterampilan* atau keahlian (*skill*), yaitu kecakapan dalam melaksanakan tugas yang lebih specific baik itu secara mental maupun secara fisik.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Zainal, dkk (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Wayne dalam Mangkuprawira (2013) mengutarakan bahwa Gaji meliputi bentuk pembayaran tunai yang ditujukan dalam memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Pemberian imbalan, sebuah lembaga harus membedakan antara gaji dan upah, karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan oleh organisasi berdasarkan

tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai, tetapi upah didasarkan pada waktu jeda dan volume atau dihasilkan oleh seorang karyawan atau dengan kata lain semakin lama dan semakin banyak yang dihasilkan oleh seorang karyawan, maka semakin besar juga upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan oleh sebuah organisasi kepada karyawan, biasanya berupa material dan immaterial, oleh karena itu terdapat dua jenis atau bentuk kompensasi yaitu langsung dan tidak langsung

1) Kompensasi Langsung

Pemberian Kompensasi secara langsung adalah pemberian imbalan secara langsung kepada pegawai dalam bentuk upah dan gaji. Upah kadang diberikan ketika pegawai tersebut bekerja diluar jam kerja atau dengan kata lain lembur sehingga dibayarkan berdasarkan jam kerja dan hari kerja, sedangkan gaji diberikan setiap bulan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut

Pendapat Hasibuan (2015) kompensasi merupakan suatu balas jasa langsung sebagai hak bagi karyawan dan perusahaan berkewajiban untuk merealisasikannya. Menurut Handoko (2010) karyawan dibayar dalam bentuk uang kas yang terdiri dari :

- a) Upah harian
- b) Gaji tetap

c) Insentif

d) Pembagian laba.

Upah harian diberikan berdasarkan jumlah jam kerja yang diterima baik setiap hari setelah pekerjaan selesai dilakukan/walaupun setiap akhir mingguan. Gaji tetap juga dapat diberikan setiap minggu, bulan atau tahun sedangkan upah insentif adalah kompensasi dalam bentuk seperti bonus dan komisi yang banyak diberikan kepada karyawan bagian produksi dan penjualan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kompensasi secara tidak langsung bisa juga disebut sebagai reward kepada pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kinerja pegawai tersebut sehingga organisasi memberikan rangsangan untuk lebih memacu kinerja pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas pokoknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan,

Hasibuan (2015) memberikan penjabaran kompensasi tidak langsung diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.
- b) Memberikan jaminan bahwa karyawan tersebut dan keluarganya dapat terpenuhi kebutuhannya.

- c) Meningkatkan eteos kerja, kompetensi, disiplin dan produktivitas kerja.
- d) Menghadirkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
- e) Turut serta membantu dalam pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia.
- f) Meminimalisir kecelakaan kerja serta kerusakan peralatan kerja.
- g) Mangangkat status sosial karyawan beserta keluarganya.

Menurut Handoko (2010), ada empat bagian kompensasi tidak langsung :

- a. Pembayaran upah untuk jangka waktu tidak bekerja.
 - 1) Break
 - 2) Sick
 - 3) Vocation
 - 4) Alasan lain
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya :
 - 1) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama periode.
 - 2) Tunjangan hari tua
 - 3) Rencana pensiun
 - 4) Tunjangan pengobatan

- 5) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
- c. Program pelayanan karyawan
 - 1) Program-program rekreasi
 - 2) Penyediaan kafetaria
 - 3) Ifuedit perumahan
 - 4) Biaya pendidikan
 - 5) Fasilitas pembelian
 - 6) Konseling finansial
 - d. Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal
 - 1) Pembayaran bagi karyawan yang cacat (tidak dapat bekerja)
 - 2) Pembayaran atas kecelakaan di tempat kerja
 - 3) Pesangon bagi karyawan yang di PHK
 - 4) Asuransi tenaga kerja dan asuransi kesehatan.

Bentuk pemberian berupa kompensasi tidak langsung harus tepat sasaran dan sesuai sehingga mempunyai pengaruh terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, pengambilan kebijakan didalam penentuan pemberian kompensasi tidak langsung harus dengan perencanaan yang matang dan berdasarkan kriteria-kriteria bagi caon penerima.

2.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Bagian personalia mempunyai tanggung jawab utama untuk meningkatkan dan memperbaharui sistem imbalan bagi suatu organisasi dan diterapkan secara seragam di seluruh jajaran organisasi. Agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip, seperti : keadilan, kewajaran dan kesetaraan, perlu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

Siagian (2013) bahwa Keefektifan Sistem Imbalan haruslah:

1. Mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi,
2. Mengandung prinsip keadilan,
3. Menghargai perilaku positif,
4. Memiliki sistem administrasi yang efektif dan efisien
5. Organisasi harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi pegawai yang memiliki karya dalam mencapai tujuan organisasi,
6. Mampu mengendalikan pembiayaan, disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Mangkuprawira (2013) mengutarakan bahwa ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen imbalan, yaitu:

1. terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
2. Perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan keuangannya

3. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama dan sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.
4. Dalam menilai pekerjaan didasari oleh hasil evaluasi dan kinerjanya.
5. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis

Sistem imbalan yang dimaksud yaitu sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para pegawai atas pengabdianya kepada lembaga yang terutama terlihat dari etos kerjanya yang tinggi disinilah terlihat pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan objektif, oleh karena itu diperlukan penekanan khusus.

Dalam menilai kinerja pegawai yaitu dapat dilihat dari pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsinya serta kemampuan dalam menggunakan teknologi dan alat penunjang lainnya serta dapat memahami kompleksitas organisasi serta mampu bekerja sama dengan individual lain baik itu dalam lingkungan organisasi atau dari luar lingkungan organisasi, yang pada intinya individual tersebut dapat memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada suatu Instansi atau Organisasi yang sesuai dengan tugas pokoknya serta mematuhi aturan-aturan yang telah diterapkan oleh Organisasi yang ditempati bertugas.

Ketih Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2016:129) mengutarakan disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Diciplina adalah bahasa latin yang berarti mendidik dan melatih dalam membentuk sikap sopan, disiplin merupakan sikap yang timbul dari diri seseorang yang mempunyai ikatan terhadap pekerjaan. Pegawai baru bisa dapat dikatakan mempunyai sikap disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Sesuai definisi yang telah dijabarkan diatas maka peneliti mengikhtisarkan disiplin kerja yaitu sikap dalam mengatur diri sendiri atau kerelaan hati seseorang untuk taat dan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai harus sama didalam penerapannya, oleh karena itu tindakan dalam mendisiplinkan pegawai tidak memilih dan memihak kepada siapapun yang tidak patuh atau melanggar terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh

organisasi maka akan dikenakan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu seorang pimpinan seharusnya memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya. Mangkunegara (2011:129), bentuk disiplin kerja adalah :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan dan pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai untuk mendisiplinkan diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat diperoleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan

yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan bala jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi atau perusahaan. Bila kompensasi yang diterima jauh dari kata layak atau cukup untuk kehidupan sehari harinya maka ia akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain, sehingga mengakibatkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Figur seorang Pemimpin dalam Organisasi.

Keteladanan pemimpin merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin untuk dirinya sendiri, dan bagaimana cara ia dapat mengendalikan dirinya didalam bertutur kata, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan atura disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah disepakati bersama dengan manajemen organisasi.

3. Aturan yang pasti untuk dijadikan pedoman.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam suatu organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pedoman bersama, disiplin tidaka mungkin dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan

mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian Pemimpin dalam Mengambil Keputusan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam sebuah kantor atau organisasi. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai apa yang diharapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan apapun. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti kebiasaan positif diantaranya :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunua, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-temuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

Melihat faktor yang telah diuraikan, maka sangat perlu diimplementasikan dalam organisasi untuk dijadikan sebagai acuan dan ketetapan untuk mendisiplinkan pegawai.

2.4.3. Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2010) pendekatan disiplin kerja ada tiga yaitu :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Maksud dari disiplin moderen adalah sejumlah keperluan dipertemukan atau kebutuhan baru di luar hukum. Maka pendekatan ini beranggapan bahwa, disiplin moderen merupakan suatu cara dalam menghindari bentuk hukuman fisik, menjaga tuduhan yang benar untuk dapat diteruskan pada proses hukuman yang telah ditetapkan, kebijakan-kebijakan terhadap sebuah kesalahan yang di lakukan atau perilaku meyimpan yang dituduhkan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyidikan untuk mendapatkan kebenaran, dan menentang keputusan yang dianggap tidak adil terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Disiplin dengan tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin dengan cara menjatuhkan hukuman, Maka pendekatan ini beranggapan bahwa, disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila pimpinan telah mengambil keputusan, disiplin merupakan hukuman untuk pelanggaran yang pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya, peningkatan perbuatan pelanggaran yang dilakukan kedua kalinya akan sangat perlu diberikan hukuman yang lebih berat, pemberian hukuman akan berpengaruh terhadap pegawai lainnya untuk dijadikan sebagai pelajaran.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Tujuan dari pada pendekatan disiplin adalah, disiplin harus dipahami dan diterima oleh pegawai, sanksi yang di jatuhkan bukanlah berupa hukuman akan tetapi lebih mengarah kepada perilaku yang lebih baik, tujuan dalam menerapkan disiplin kepada pegawai dalam lingkungan kerja agar lebih berpikir dalam bertindak dan lebih bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Rivai (2012:127), terdapat tiga pendekatan yang berupa konsep dalam penerapan disiplin diantaranya :

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan indisipliner haruslah memiliki konsekuensi yang sejalan dan menyentuh

sebuah tungku panas yaitu, harus dilaksanakan segera, memberikan peringatan yang tegas, memberikan hukuman yang konsisten

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Maksud dan tujuan pendekatan disiplin progresif untuk memastikan bahwa terdapat hukuman yang minimal yang sesuai terhadap setiap pelanggaran. Tindakan yang dianjurkan yaitu peringatan berupa lisan, tertulis kemudian terminasi, atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan, sering tidak hadir dan tanpa keterangan, inefisiensi dalam bekerja.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis berupa tidak berada dalam lingkungan pekerjaan, ceroboh dalam penggunaan asset atau properti perusahaan, sedangkan pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan yaitu, pemalsuan kartu jam kerja, membuat onar dalam lingkungan kerja.

3. Pendekatan Disiplin Positif

Disiplin positif diharapkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para pegawai memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dan tindakan mereka.

Penulis dapat menyimpulkan setelah menelaah kutipan diatas ada (3) yaitu Pendekatan disiplin moderen yang merupakan suatu cara dalam menghindari

bentuk hukuman fisik, pendekatan disiplin tradisi yaitu pemberian hukuman akan berpengaruh terhadap pegawai lainnya untuk dijadikan sebagai pelajaran, sedangkan pendekatan disiplin bertujuan agar pegawai dapat menerima hukuman yang telah ditetapkan dalam organisasi dan mematuhi segala aturan yang telah dituangkan oleh organisasi didalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan sehingga pendekatan disiplin kerja dapat diterapkan untuk dipatuhi dan dilaksanakan dalam

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1. Definisi Produktivitas Kerja

Sinungan (2013) berpendapat : Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Ratio produktivitas total memperhitungkan seluruh masukan dan keluaran, tetapi sampai saat ini sangat sedikit organisasi yang telah menerapkan pengukuran seperti ini. Kerumitan menilai dan membuat daftar petunjuk angka-angka dari keluaran dan masukan serta mempertahankan validitas statistik di antara organisasi-organisasi sampai waktu tertentu telah

mengakibatkan digunakannya pengukuran produktivitas secara parsial.

Oleh karena itu kita harus mengambil aksi didalam peningkatan produktivitas kerja agar supaya kita dapat menyelesaikan tugas yang kita embang, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, unsur semangat kerja dapat kita artikan sebagai mental pada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Dimana sikap mental tersebut dapat menciptakan gairah dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan produktif, semangat kerja pegawai dapat dinilai dengan cara melihat tanggung jawab setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga situasi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan secara terus menerus, maka tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai akan mudah tercapai.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Agar supaya mendapat jaminan dalam keberhasilan usaha dan meningkatkan produktivitas kerja dari dari suatu organisasi, maka faktor yang berpengaruh produktivitas khususnya tenaga kerja. Mangkuprawira (2013) berpendapat : Faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (upah, lingkungan kerja kepemimpinan

Maulidar. dkk (2012:1-20) mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

1. Mental yang berupa sikap yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan disiplin dalam pekerjaan, dan mempunyai etika kerja antar sesama pegawai.
2. Lingkungan kerja
Iklim dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memicu pegawai agar berkerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah meningkatnya produktivitas kerja.
3. Tingkat Pendapatan.
Penghasilan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik pula karena dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga tercapai hasil yang diinginkan.
4. Jaminan sosial.
Pemberian jaminan sosial oleh suatu organisasi akan membuat pegawai lebih merasa aman dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja menjadi lebih baik.
5. Teknologi yang memadai.
Dengan adanya teknologi yang memadai sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan lebih cepat dalam mencapai target yang diinginkan oleh organisasi sehingga memungkinkan produksi lebih tepat

waktu dalam penyelesaiannya, mutu produksi yang meningkat dan bermutu, dapat meminimalisir pemborosan baik itu berupa bahan, waktu, dan biaya,

6. Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar pegawai sendiri, atau ke atasan, suasana kerja kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

7. Peningkatan Prestasi

Untuk meningkatkan suatu prestasi kerja organisasi perlu melihat lebih detail tentang nasib dan kesejahteraan pegawainya dan harus mengambil dan tentu saja pegawai berharap adanya berupa bimbingan teknis dalam peningkatan kapasitas dan taraf hidupnya.

8. Pelatihan dan Pendidikan.

Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan wawasan yang luas terutama pentingnya akan arti produktivitas, baik itu berupa pendidikan formal maupun non formal.

9. Sarana dan Prasarana.

Mutu sarana dan prasarana berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila sarana dan prasarana yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan material yang dipakai, serta akan berimbas kepada waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut

10. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kompetensi merupakan suatu hal yang sangat penting didalam menjalankan atau menata laksanakan sebuah orginasi, karena kompetensi seorang pegawai merupakan suatu instrumen penting yang harus dimiliki oleh organisasi. Kompetensi merupakan sesuatu yang merujuk kepada perilaku seorang pegawai dimana pegawai tersebut sangat membutuhkan keahlian khusus untuk menunjang tugasnya, sehingga menimbulkan rasa terhadap dirinya sendiri kepada organisasi bahwa dia selalu menginginkan yang terbaik bagi organisasi. Ardana dan Agoes (2014) kompetensi merupakan suatu penguasaan dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan profesinya sehingga menumbuhkan kepercayaan publik, dengan kepercayaan tersebut, publik memberi mandat dan wewenang kepada yang bersangkutan dalam menjalankan profesinya. Hal tersebut mengakibatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai haruslah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, karena hal tersebut merupakan suaFtu jaminanF untuk mendapat kepercayaan publik terhadap organisasi yang ditempatinya dan tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan organisasi tersebut ke taraf yang lebih tinggi dan tentu saja semakin meningkatnya kompetensi seorang pegawai maka meningkat pula kompensasi berdasarkan kompetensinya tersebut

Kompensasi yang sesuai merupakan suatu cara dalam peningkatan kapasitas produktivitas seorang pegawai, agar dapat membantu organisasi mencapai tujuan, kompensasi juga adalah sesuatu hal yang sangat penting bagi karyawan dan merupakan suatu alat pemacu agar dapat terus menerus melakukan terobosan baru bagi organisasi, kompensasi yang baik dan sesuai akan memberikan jaminan bagi organisasi agar pegawai tersebut betah dan nyaman dalam bekerja dan tentu saja pasti akan diikuti oleh disiplin kerja sesuai yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, baik itu dari pegawai ataupun dari Manajemen. Yang paling penting adalah kecermatan sebuah organisasi salah satunya dilihat pada penerapan sistem imbalan yang efektif, sehingga berpengaruh positif pada produktivitas pegawai yang dimiliki sebuah organisasi tersebut akan cenderung meningkat.

Disiplin kerja yang baik tentu saja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, sikap disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu saja berpengaruh langsung kepada hasil, kualitas kerjanya dan tepat waktu sehingga memenuhi target apa yang diinginkan oleh organisasi dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif dan dapat dipastikan produktivitas kerja pasti akan meningkat pula.

Bekerja haruslah produktif mempunyai keterampilan kerja yang sesuai dengan apa yang akan dikerjakan mencari gaya kerja yang lebih efisien

serta mempertahankannya. Konseptual mengenai produktivitas seharusnya tidak mengacu pada jumlah keluaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri.

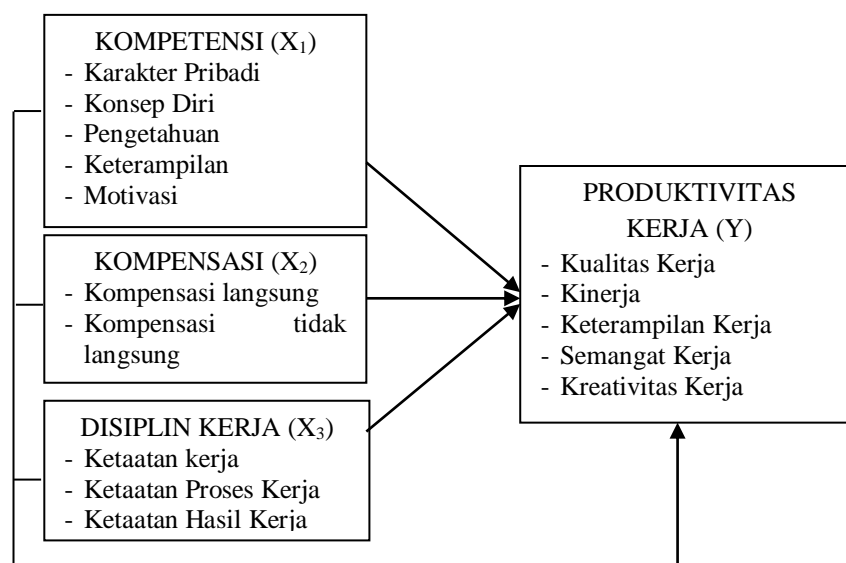
Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain kompetensi, kompensasi dan disiplin dalam menjalankan tugas. Produktivitas yang tinggi dapat diperoleh jika didukung oleh karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam mengembang tugas-tugas serta kewajibannya yang diamanahkan oleh organisasi. Meningkatnya produktivitas kerja sebagai pemicu semangat kerja yang positif dan tinggi merupakan suatu pengaruh yang berhasil dan berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Robbin (2011), lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berda diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan layak apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara aman, optimal, nyaman dan sehat. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan energi yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu manajemen suatu organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmoni hal ini memberikan arti bahwa

dengan membuat lingkungan kerja terjaga dengan baik sebaiknya pimpinan harus memperhatikan kebutuhan tenaga kerjanya agar berjalan selaras dengan kebijaksanaan yang dilakukan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting, karena semakin disiplin pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi sebuah organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat di atas, ditariklah sebuah kesimpulan yaitu kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Untuk melihat lebih jelas hubungan antara variable tersebut maka disajikan kerangka konseptual yang disesuaikan situasi dan keadaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dan selanjutnya menjadi kerangka berpikir dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
5. Variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kompetensi merupakan karakter seseorang yang berpengaruh terhadap cara menelaah dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi. Kompetensi yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut :
 - a. Karakter pribadi
 - b. Konsep diri
 - c. Pengetahuan
 - d. Keterampilan
 - e. Motivasi
2. Kompensasi adalah sesuatu bentuk pembayaran langsung dan tidak langsung yang diberikan sebuah organisasi kepada pegawainya sesuai dengan loyalitas kepada organisasi sehingga indikator kompensasi dapat diukur :
 - a. Kompensasi langsung
 - b. Kompensasi tidak langsung
3. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala nonna-nonna peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :
 - a. Ketaatan kerja
 - b. Ketaatan proses kerja
 - c. Ketaatan hasil kerja

4. Produktivitas kerja adalah sikap mental dan tindakan nyata yang dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja pegawai ini diukur dari :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kinerja
 - c. Keterampilan kerja
 - d. Semangat kerja
 - e. Kreativitas

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2014 : 54), bahwa metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2011 : 1) adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Berdasarkan dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian ini adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengisian instrumen di lapangan.

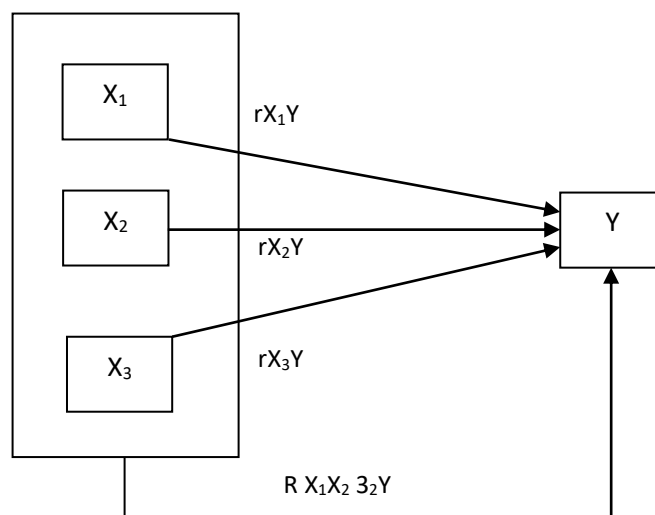
4.2. Lokasi dan Waktu Observasi

Observasi ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama 3 bulan.

4.3. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

4.3.1. Variabel Observasi

Variabel yang diobservasi dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang yang diberi simbol Y , seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Sugiyono (2011: 19)

Gambar 4.1

Skema Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin kerja

Y = Produktivitas kerja pegawai

4.3.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2011:105). Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4.4. Populasi dan Sampel

4.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang berjumlah 75 orang.

4.4.2. Sampel

Sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kabupaten Pinrang.

4.5. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2013:50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program S P S S. 25

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2012 : 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap

subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* (α). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2011 : 78).

4.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer S P S S.25.0

Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2011:205) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

β_0 = Intercept

β_1 , β_2 dan β_3 = Koefisien regresi

e_i = Faktor pengganggu (*random error*).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kelembagaan pemerintah daerah telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang masing-masing Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pinrang. Secara spesifik tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai peraturan daerah nomor 27 tahun 2007 pasal 173 yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan jalan, jembatan, serta melaksanakan pembangunan-pembangunan umum.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang mempunyai struktur organisasi berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 dan dalam peraturan bupati Pinrang Nomor 11 tahun 2008 tentang pelaksanaan peraturan daerah dan nomor 19 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah pemerintah

Kabupaten Pinrang menyebutkan tugas dan fungsi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Adapun Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya dalam bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya dalam bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Gambar berikut ini :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris,
 - a. Sub bagian program.
 - b. Sub bagian keuangan.
 - c. Sub bagian umum kepegawaian dan hukum.
3. Bidang Bina Marga
 - a. Seksi laboratorium Uji dan Paralatan.

- b. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan.
 - c. Seksi pemeliharaan jalan dan Jembatan.
4. Bidang Cipta karya dan Jasa Kontruksi
- a. Seksi air minum, air limbah dan drainase.
 - b. Seksi penataan dan pembangunan lingkungan.
 - c. Seksi pembinaan jasa kontruksi.
5. Bidang Tata Ruang
- a. Seksi peraturan dan pembinaan penata ruang.
 - b. Seksi pelaksanaan penataan ruang.
 - c. Seksi pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang.
6. Bidang Perumahan dan Pemukiman
- a. Seksi penyediaan perumahan.
 - b. Seksi pembiayaan perumahan.
 - c. Seksi pengembangan dan revitalisasi kawasan permukiman.

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebagai penjabaran dari visi pemerintah daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pinrang Tahun 2014 – 2019 yang tertuang dalam rencana strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut : Terwujudnya Pembangunan Infrastruktur Secara Terpadu Yang Berwawasan Lingkungan Menuju Masyarakat Sejahtera Tahun 2022

Pernyataan visi di atas mengandung tiga frase kunci, yaitu pembangunan infrastruktur secara terpadu, berwawasan lingkungan, dan masyarakat sejahtera tahun 2019. Makna yang terkandung dari tiga frase kunci tersebut sebagai berikut : pembangunan infrastruktur secara terpadu adalah kegiatan pembangunan yang terpadu dan terintegrasi antar bidang atau sektoral dalam perencanaan program dan kegiatan. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam melakukan aktivitas harus mengedepankan keterpaduan kerja antara bidang satu dengan bidang lainnya meliputi bidang jalan, jembatan, cipta karya yang disesuaikan dengan bidang tata ruang. Berwawasan lingkungan adalah setiap pembangunan infrastruktur yang dilaksanakan harus memperhatikan lingkungan. Pembangunan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berlandaskan pada konsep *green growth*. Masyarakat sejahtera tahun 2019 adalah pelaksanaan pembangunan yang dilakukan menciptakan infrastruktur yang baik akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pinrang.

Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam Renstra Tahun 2014-2019 sebagai berikut :

1. Meningkatkan prasarana jaringan jalan dan jembatan sesuai rencana tata ruang wilayah.
2. Meningkatkan pembangunan infrastruktur permukiman yang berkelanjutan untuk pengembangan wilayah.

3. Melaksanakan pembinaan penataan wilayah yang berwawasan lingkungan berdasarkan acuan spasial.

Kelembagaan pemerintah daerah telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Pinrang Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Pinrang dengan ketentuan uraian didalamnya sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

- a. Membantu Bupati didalam melaksanakan dan mewujudkan urusan pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati kepadanya.
- b. Fungsi Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Dinas dalam melaksanakan tugas merencanakan, melaksanakan sebagai mana yang dimaksud pada fungsi secara umum.

2. Bagian Sekretariat

- a. Melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program , pelaporan , umum, kepegawaian , hokum, dan keuangan dalam lingkup dinas
- b. Fungsi
 - 1) Mengkoordinasikan penyelenggaraan fungsi dalam lingkup dinas
 - 2) Mengkoordinasikan urusan umum, kepegawaian , dan hukum
 - 3) Mengkoordinasikan pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup dinas

4) Penyelenggaraan fungsi yang telah diinstruksikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diantaranya:

a. Sub Bagian Perencanaan / Program mempunyai tugas:

1. Menyiapkan bahan dan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja.
2. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan perjanjian kinerja dinas.
3. Mengumpulkan bahan dan menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) dalam lingkup Dinas.
4. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas sub bagian program dan memberikan saran pertimbangan kepada pimpinan sebagai bahan masukan dalam menentukan keputusan atau mengambil kebijakan.
5. Melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) dalam lingkup Dinas.
6. Melakukan monitorong, evaluasi dan pelaporan dalam melaksanakan tugas dari Dinas.
7. Menginventarisasi dan menelaah permasalahan dan menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kegiatan Sub bagian Keuangan untuk dijadikan pedoman didalam melaksanakan tugas.

2. Menyusun dan melaksanakan standar operasional prosedur sesuai dengan rincian tugas dan melakukan evaluasi dalam lingkup Subag Keuangan.
 3. Menyediakan bahan dalam rangka merumuskan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
 4. Mengumpulkan bahan, mengkoordinasikan dan menyusun rencana kebutuhan barang unit, rencana kebutuhan gaji Pegawai, dan rencana proyeksi pendapatan sebagai bahan penyusunan anggaran.
 5. Melakukan verifikasi kelengkapan administrasi penatausahaan keuangan Dinas.
 6. Mengkoordinasikan pelaksanaan akuntansi pengeluaran dan penerimaan keuangan dalam lingkup dinas.
 7. Menyiapkan dan mengumpulkan bahan dalam menyusun laporan keuangan.
 8. Menyusun laporan realisasi anggaran.
 9. Mengkoordinasikan dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan keuangan.
- c. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum mempunyai tugas:
1. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi administrasi surat tugas dan perjalanan dinas pegawai.

2. Melaksanakan pengumpulan bahan penilaian, mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dalam lingkup dinas.
 3. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan sumber daya manusia aparatur.
 4. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, peningkatan kompetensi, disiplin dalam kesejahteraan ASN.
 5. Mengkoordinasikan dan melakukan pengumpulan, pengolahan penyajian data dan informasi serta fasilitas pelayanan informasi dan pengaduan atau disingkat dengan (PINDU).
 6. Meyiapkan bahan, dan memfasilitasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP).
 7. Mengkoordinasikan dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan.
 8. Menyusuna laporan penyelenggaraan fungsi, Sub bagian umum, kepegawaian, dan Hukum, serta memberikan saran sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan.
3. Bidang Bina Marga
- a. Bidang Bina Marga mempunyai tugas merencanakan, mengadakan pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, pengendalian mutu dan

hasil pelaksanaan pekerjaan, serta penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan.

b. Fungsi

1. Menyusun kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Bina Marga
2. Mengkoordinasikan, pengendalian, pengawasan program serta pembinaan kegiatan Bidang Bina Marga
3. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan Bidang Bina Marga.

a. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas:

1. Meyiapkan dokumen yang tepat sebagai bahan untuk menyusun dan mengembangkan standar dokumen pengadaan pembangunan jalan dan jembatan serta pemeliharaan jalan dan jembatan.
2. Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi dan penetapan laik fungsi jalan dan jembatan.
3. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan yang muncul dan menyiapkan data atau solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut.
4. Menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Melaksanakan audit keselamatan jalan dan jembatan, leger jalan, serta pengamanan manfaat bagian-bagian jalan.
 7. Membuat laporan secara periodik pemeliharaan jalan dan jembatan.
- b. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas:
1. Membuat laporan secara periodik hasil pelaksanaan pemeliharaan jalan dan jembatan.
 2. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan dan menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya.
 3. Mengelompokkan data , menganalisis, dan membuat konsep dalam menyusun rencana program pemeliharaan jalan dan jembatan.
 4. Menyiapkan bahan dan melaksanakan audit keselamatan jalan dan jembatan, leger jalan, serta pengamanan pemanfaatan bagian-bagian jalan.
 5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c. Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan mempunyai fungsi:
1. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perencanaan peralatan dan bahan pengujian laboratorium.
 2. Menyiapkan bahan dan melaksanakan perencanaan teknik pengujian mutu konstruksi.

3. Membuat laporan secara periodik dalam penggunaan peralatan dan uji laboratorium.
 4. Menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir.
 5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
- a. Tugas Bidang Cipta Kerja dan Jasa Kontruksi yang dibawah oleh Kabid yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan dibidang cipata karya dan pembinaan jasa kontruksi.
 - b. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Cipta dan Jasa Konstruksi menyelenggarakan fungsi :
 1. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Cipta dan jasa kontruksi
 2. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian san pengawasan program dan kegiatan Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
 3. Penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi dan
 4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - a. Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase mempunyai tugas:

1. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja serta penyelenggaraan tugas seksi Air Minum, Air limbah dan Drainase.
 2. Memfasilitasi dan memberdayakan kelembagaan sistem penyediaan air minum, air limbah dan drainase.
 3. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pengembangan sistem penyediaan air minum, air limbah dan drainase.
 4. Menyusun strategi serta kebijakan teknis operasional pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum , Air Limbah , dan Drainase.
 5. Mengumpulkan dan mengelolah data dasar terhadap akses pelayanan air minum, air limbah dan drainase.
- b. Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan mempunyai tugas:
1. Mengumpulkan data, menganalisis dan membuat konsep penyusunan pemrograman dan perencanaan teknis penerangan jalan umum.
 2. Meyiapkan bahan dan melaksanakan perencanaan teknik penerangan jalan umum.
 3. Melaksanakan penataan Bangunan dan lingkungan berbasis jawasan meliputi tata bangunan, sistem sirkulasi dan jalur penghubung, sistem ruang terbuka dan tata hijau, dan pelestarian bangunan dan lingkungan.

4. Melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan taman.
 5. Melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan pemakaman
 6. Menyelenggarakan pendataan bangunan gedung.
 7. Memvalidasi serta memberi rekomendasi baikut Izin Mendirikan Bangunan dan sertifikat laik fungsi bangunan gedung yang akan ditempatkan.
 8. Mengusulkan penugasn Tim Ahli Bangunan Gedung (TABG) pada perangkat daerah yang menyelenggarakan pelayang terpadu satu pintu.
- c. Seksi Pembinaan dan Jasa Konstruksi mempunyai tugas:
1. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja serta penyelenggaraan tugas Seksi Pembinaan Jasa Kontruksi.
 2. Membuat dan menyusun rencana teknis dan program pembinaan jasa konstruksi
 3. Melaksanakan pengaturan teknis dan pelaksanaan pembangunan bangunan serta penilaian kualitas dan mutu pekerjaan kontraktor dan konsultan.
5. Bidang Tata Ruang
1. Bidang tata ruang yang dibawahi oleh Kabid yang melaksanakan tugas membantu kepala dinas dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan bidang penataan ruang.
 2. Untuk melaksanakan tugas, kepala bidang tata ruang menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyusun kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan bidang tata ruang
 - b. Pembinaan, serta mengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang tata ruang
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- a. Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang mempunyai tugas:
 1. Menyiapkan seluruh data yang terkait sebagai bahan dalam menyusun rencana kerja serta penyelenggaraan tugas program dan kegiatan seksi pengaturan dan pembinaan penataan ruang
 2. Menyiapkan data berupa informasi mengenai rencana tata ruang wilayah daerah beserta rencana detailnya melalui peta analog dan peta digital
 3. Mengolah data, menelaah dan membangun sistem berupa informasi penataan ruang daerah yang meliputi rencana tata ruang wilayah beserta rencana detailnya.
 4. Membuat dan menyusun laporan secara berkala hasil analisis pembinaan penataan ruang.
 - b. Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang mempunyai tugas:
 1. Menyiapkan seluruh data yang terkait sebagai bahan dalam menyusun rencana kerja serta penyelenggaraan tugas program dan kegiatan seksi pengaturan dan penataan ruang

2. Menyiapkan data berupa informasi mengenai rencana tata ruang wilayah daerah beserta rencana detailnya melalui peta analog dan peta digital
 3. Mengolah data, menelaah dan membangun sistem berupa penyusunan dan sinkronisasi program pemanfaatan ruang, pembiayaan program, serta pelaksanaan pemanfaatan ruang wilayah daerah dan kawasan strategis daerah.
 4. Mengolah data, menganalisis, serta membuat konsep pelaksanaan standar pelayanan minimal sesuai dengan bidangnya.
 5. Menginventarisasi dan menelaah permasalahan dan menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Seksi pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang mempunyai tanggung jawab.
1. Menyiapkan serta menyusun bahan rencana kerja serta penyelenggaraan tugas seksi pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang
 2. Mengolah data, menganalisis, dan membuat konsep penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan ketentuan arahan peraturan zonasi
 3. Mengolah data, menganalisis, dan membuat konsep penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan ketentuan pemberian

insentif dan disinsentif rencana tata ruang wilayah beserta rencana rincinya

6. Bidang Perumahan dan Permukiman

a. Di Bidang Perumahan dan Kawasan Pemukiman.

Bidang Perumahan dan pemukiman yang dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan.

b. Adapun tugas Kabid perumahan dan pemukiman adalah :

- 1) Menyiapkan serta menyusun bahan rencana kerja dalam penyelenggaraan tugas bidang perumahan dan pemukiman
- 2) Mengkoordinasikan penyusunan kebijakan di bidang perumahan dan pemukiman
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan penyediaan database perumahan dan pemukiman.
- 4) Koordinasi dengan pihak yang terkait tentang fasilitas program penyediaan perumahan, baik perumahan umum, perumahan swadaya, dan perumahan khusus bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah.
- 5) Mengasistensi serta mengesahkan permohonan izin pembangunan kawasan pemukiman untuk menerbitkan rekomendasi izin pembangunan dan pengembangan kawasan pemukiman

a. Seksi Penyediaan Perumahan mempunyai tugas :

- 1) Menyiapkan Bahan Dan Menyusun Rencana Kerja Serta Penyelenggaraan Tugas Seksi penyediaan dan perumahan

- 2) Menyusun dan melaksanakan standar operasional prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi standar operasional prosedur
 - 3) Mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya
 - 4) Menyelenggarakan database perumahan
 - 5) Menyelenggarakan perencanaan, pelaksanaan, pemeliharaan,
- b. Seksi Pembiayaan Perumahan mempunyai tugas sebagai berikut :
- 1) Melaksanakan koordinasi pengelolaan pembangua perumahan dengan instansi yang terkait.
 - 2) Membuat laporan secara berkala dalam pelaksanaan seksi pembiayaan perumahan.
 - 3) Menginventarisasi dan mengkaji konflik dan mencari solusi dalam penyelesaian suatu masalah yang dapat timbul dalam pelaksanaannya.
 - 4) Menyelenggarakan program penyediaan perumahan baik perumahan umum, perumahan swadaya, dan perumahan khusus bagi masyarakat berpenghasilan rendah
 - 5) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembiayaan perumahan
- c. Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman mempunyai tugas :

- 1) Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja serta penyelenggaraan tugas seksi pengembangan dan revitalisasi kawasan permukiman
- 2) Menyusun dan melaksanakan standar operasional prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi standar operasional prosedur
- 3) Mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya
- 4) Menyiapkan bahan rumusan kebijakan strategis pengembangan kawasan permukiman
- 5) Melaksanakan pembinaan penataan infastruktur kawasan permukiman.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 75 orang responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakter secara umum yaitu bahwa dari 75 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau 57,3 persen dan sisanya sebanyak 32 orang atau sekitar 42,7 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya jumlah responden berdasarkan jenis kelamin atau gender tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	43	57,3	57,3	57,3
	Wanita	32	42,7	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut masa kerja yang ada pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut masa kerja

MASA_KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	25	33,3	33,3	33,3
	10 - 20 Tahun	47	62,7	62,7	96,0
	21 - 30 Tahun	2	2,7	2,7	98,7
	> 30 Tahun	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah diatas 30 tahun atau lebih tepatnya 36 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 7 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut

masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 47 orang responden atau 62,7 persen adalah antara 10 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 1 orang responden atau 1,3 persen saja yaitu 36 tahun.

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut jenjang pendidikan

		PENDIDIKAN			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SD	1	1,3	1,3	1,3
	SLTA	14	18,7	18,7	20,0
	D3	1	1,3	1,3	21,3
	S1	38	50,7	50,7	72,0
	S2	19	25,3	25,3	97,3
	S3	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat sebaran responden menurut jenjang pendidikan yaitu sebanyak 1 orang responden yang berpendidikan Sekolah Dasar atau 1,3 persen, SLTA sebanyak 14 responden atau 18,7 persen, D3 1 orang responden atau 1,3 persen, S1 38 responden atau 50,7 persen, S2 19 orang responden 25,3 persen dan S3 sebanyak 2 orang atau 2,7 persen yang terdiri dari 75 orang responden. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengambilan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban dari responden maka diperoleh informasi tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (produktivitas kerja) dan Variabel bebas (kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja)

1. Kompetensi (X_1)

Gambaran sebaran distribusi frekuensi kompetensi

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni	0	0	15	20.0	15	20.0	29	38.7	16	21.3
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	20	26.7	16	21.3	30	40,0	9	12,0
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan	1	2,7	15	20,0	16	21,3	35	46,7	7	9,3
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	16	21,3	15	20,0	28	38,7	15	20,0
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	13	17,3	13	17,3	31	41,3	18	24,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4, pada item empiris pertama pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni dimana 21,3%

responden mengutarakan sangat setuju, 38,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% responden menjawab tidak setuju serta 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 12,0% responden mengutarakan sangat setuju, 40,0% responden mengutarakan setuju, 21,3% responden menjawab ragu-ragu, 26,7% responden menjawab tidak setuju serta 0% mengutarakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 9,3% responden mengutarakan sangat setuju, 46,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 21,3% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% responden menjawab tidak setuju serta 2,7% % mengutarakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 20,0% responden mengutarakan sangat setuju, 38,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, 21,3% responden menjawab tidak setuju

Pada item empiris kelima berupa pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 24,0 % responden mengutarakan sangat setuju, 41,3% responden mengutarakan setuju, kemudian 17,3% responden menjawab ragu-ragu, 17,3% responden mengutarakan tidak setuju serta 0% sangat tidak setuju.

2. Kompensasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi kompensasi sebagai berikut:

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	1	1,3	14	18,7	14	18,7	35	46,7	11	14,7
2.	Organisasi memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	1	1,3	24	32,0	18	24,0	24	32,0	8	10,7
3.	Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	13	17,3	15	20,0	29	38,7	18	24,0
4.	Kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku	0	0	15	20,0	13	17,3	31	41,3	16	21,3
5.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	15	20,0	13	17,3	32	42,7	15	20,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5., unsur item empiris pertama berupa besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana 14,7% responden mengutarakansangat setuju 46,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 18,7% responden menjawab ragu-ragu, 18,7% responden mengutarakan tidak setuju, serta 1,3 % responden mengutarakansangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa organisasi memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, dimana 10,7% responden mengutarakansangat setuju, 32,0% responden mengutarakansetuju, kemudian 24,0% responden menjawab ragu-ragu, 32,0% mengutarakan tidak setuju serta 1,3% responden mengutarakansangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi dimana 24,0% responden mengutarakansangat setuju, 38,7% responden mengutarakansetuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, 17,3% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden mengutarakansangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan

yang berlaku, dimana 21,3% responden mengutarakan sangat setuju, 41,3% responden mengutarakan setuju, kemudian 17,3% responden menjawab ragu-ragu, 20,0 responden mengutarakan tidak setuju dan 0% responden mengutarakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai dimana 20,0% responden mengutarakan sangat setuju, 42,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 17,3% responden menjawab ragu-ragu, 20,0 responden mengutarakan tidak setuju 0% responden mengutarakan sangat tidak setuju.

3. Disiplin kerja (X_3)

Distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	13	17,3	13	17,3	33	44,0	16	21,3
2.	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi	0	0	14	18,7	15	20,0	31	41,3	15	20,0
3.	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	1	2,7	15	20,0	16	21,3	35	46,7	7	9,3
4.	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin	0	0	20	26,7	16	21,3	30	40,0	9	12,0
5.	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan	0	0	2	18,7	11	14,7	34	45,3	16	21,3

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana 21.3% responden mengutarakan sangat setuju, 44,0% responden mengutarakan setuju, kemudian 17,3% responden menjawab ragu-ragu, 17,30% responden mengutarakan tidak setuju dan 0% responden mengutarakansangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi dimana 20,0% responden mengutarakan sangat setuju, 41,0 % responden mengutarakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, 18,7% responden mengutarakantidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, dimana 9,3% responden mengutarakan sangat setuju, 46,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 21,3% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% mengutarakantidak setuju dan 2,7% responden mengutarakansangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin, dimana 12,0% responden mengutarakan sangat setuju, 40% responden mengutarakan setuju, 21,3% responden menjawab ragu-ragu, 26,7% mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan, dimana 21,3% responden mengutarakansangat setuju, 45,3% responden mengutarakan setuju, kemudian 14,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 18,7% mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

4. Produktivitas kerja (Y)

Pada indikator produktivitas kerja dapat ditunjukkan sbb:

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel produktivitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.	0	0	15	20,0	15	20,0	32	42,7	13	17,3
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	0	0	15	20,0	15	20,0	31	41,3	14	18,7
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien	0	0	19	25,3	16	21,3	31	41,3	9	12,0
4.	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0	0	16	21,3	14	18,7	33	44,0	12	16,0
5.	Pegawai mampu beromprofisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas	0	0	15	20,0	14	18,7	31	41,3	15	20,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8., unsur item empiris pertama berupa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target

yang ditentukan, dimana 17,3% responden mengutarakan sangat setuju, 42,7% responden mengutarakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan dimana 18,7% responden mengutarakan sangat setuju, 41,3% responden mengutarakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% mengutarakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat efisien, dimana 12,0% responden mengutarakan sangat setuju, 41,3% responden mengutarakan setuju, kemudian 21,3% responden menjawab ragu-ragu, 25,3% responden mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dimana 16,0% responden mengutarakan sangat setuju, 44,%% responden mengutarakan setuju, kemudian 18,7% responden menjawab ragu-ragu, 21,3% mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor, dimana 20,0% responden mengutarakan sangat setuju, 41,3% responden mengutarakan setuju, kemudian

18,7% responden menjawab ragu-ragu, 20,0% respondeng mengutarakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan yang digunakan dalam suatu penelitian. Valid merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing pernyataan, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program S P S S 25.0 seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,227.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig	Keputusan
----------	------	----------------	---------------	-----------	-----------

<i>Produktivitas kerja (Y)</i>	1	,835	0,227	0,000	Valid
	2	,900	0,227	0,000	Valid
	3	,377	0,227	0,000	Valid
	4	,920	0,227	0,000	Valid
	5	,885	0,227	0,000	Valid
Variabel kompetensi (X ₁)	1	,853	0,227	0,000	Valid
	2	,522	0,227	0,000	Valid
	3	,522	0,227	0,000	Valid
	4	,860	0,227	0,000	Valid
	5	,767	0,227	0,000	Valid
Variabel kompensasi (X ₂)	1	,423	0,227	0,000	Valid
	2	,497	0,227	0,000	Valid
	3	,849	0,227	0,000	Valid
	4	,870	0,227	0,000	Valid
	5	,875	0,227	0,000	Valid
Variabel disiplin kerja (X ₃)	1	,824	0,227	0,000	Valid
	2	,849	0,227	0,000	Valid
	3	,538	0,227	0,000	Valid
	4	,519	0,227	0,000	Valid
	5	,772	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan.

Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja (Y)	0,843	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0,747	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,744	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,741	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

b₀ = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data S P S S ver. 25.0 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,699	,936		-,746	,458
	TOTAL_X.1	,376	,320	,343	1,174	,244
	TOTAL_X.2	,080	,116	,073	,690	,492
	TOTAL_X.3	,582	,313	,519	1,862	,067

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil print out S P S S diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -,699 + 0,376X_1 + 0,080X_2 + 0,582X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -,699 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar -,699.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,376 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,376 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,37 poin.

3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,080 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,080 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,080 poin.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,582 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,582 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,582 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data S

P S S ver. 25 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized			Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,699	,936		-,746	,458		
	TOTAL_X.1	,376	,320	,343	1,174	,244	,024	42,549
	TOTAL_X.2	,080	,116	,073	,690	,492	,180	5,545
	TOTAL_X.3	,582	,313	,519	1,862	,067	,026	38,626

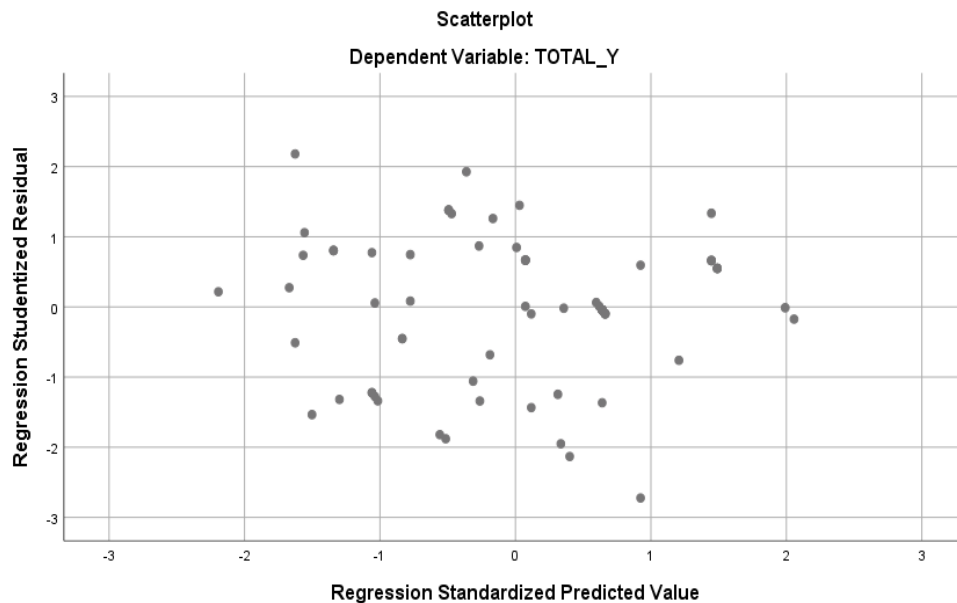
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan S P S S ver. 25 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan S P S S ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,572 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,851	1,527	2,023

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.2, TOTAL_X.1

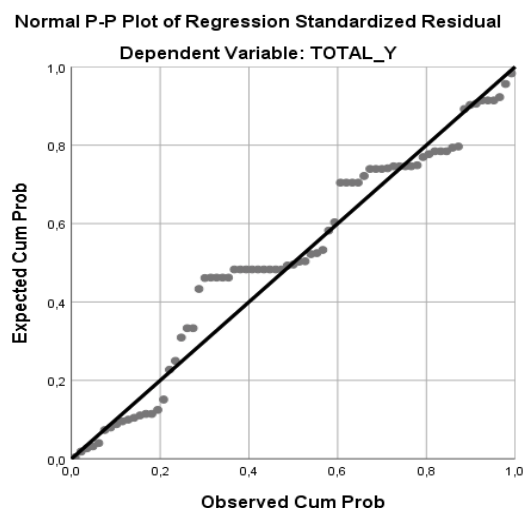
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2 : Uji normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data S P S S ver. 25 yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data S P S S ver. 25 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,699	,936		-,746	,458
	TOTAL_X.1	,376	,320	,343	1,174	,244
	TOTAL_X.2	,080	,116	,073	,690	,492
	TOTAL_X.3	,582	,313	,519	1,862	,067

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji S P S S ver. 25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 1,174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,244.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 71$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,993.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,174. lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variabel kompetensi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 0,690 dengan tingkat signifikan sebesar 0,492

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 71$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,993.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,690 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variabel kompensasi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji S P S S ver. 25 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 1,862 dengan tingkat signifikan sebesar 0,067.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 71$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,993.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,862 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variabel disiplin kerja tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data S P S S ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) tidak signifikan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1,174 < t_{tabel} 1,993$
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,993$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 1,862 < t_{tabel} 1,993$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data S P S S ver. 25 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	993,663	3	331,221	142,132	,000 ^b
	Residual	165,457	71	2,330		
	Total	1159,120	74			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.2, TOTAL_X.1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan output perhitungan S P S S ver. 25 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data S P S S diketahui F_{hitung} sebesar 142,132 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 71$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,73$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 142,132 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 142,132$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,73$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel

terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan S P S S maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,699	,936		-,746	,458
	TOTAL_X.1	,376	,320	,343	1,174	,244
	TOTAL_X.2	,080	,116	,073	,690	,492
	TOTAL_X.3	,582	,313	,519	1,862	,067

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang adalah variabel Disiplin Kerja (X₃).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,851	1,527	2,023

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.2, TOTAL_X.1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,857 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,7%, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,174. lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variable kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Sesuai yang dikemukakan Emron, Yohny, Imas (2016) Kompetensi adalah merupakan suatu keahlian individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang berkaitan pengetahuan, sikap, dan keahlian

Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku

yang baik. Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2011) juga mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang dapat lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Menurut Gordon sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. (2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. (3) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (4) Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. (6) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. (7) Minat

(*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja menurut Wibowo (2011) di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap. (b) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Kompetensi menurut Fletcher dalam Ramelan (2010) adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu. Sistem berbasis kompetensi yang memfokuskan pada standar kinerja pekerjaan. Jenis sistem ini berkembang di Inggris, sedangkan kompetensi menurut Clelland dalam Sedarmayanti (2012) adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah seorang yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada

pelaksana biasa atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Yantje Uhing dkk (2015) Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek dari penelitian ini adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Manado, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 43 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 75 pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pengambilan sample berdasarkan metode confidence Sampling. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H2 dan H3 dimana Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,690 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Nasution (2010) bahwa Sistem Imbalan (gaji dan upah) adalah suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam operasional perusahaan.

Handoko (2010) mengutarakan bahwa: Kompensasi (gaji dan upah) adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Selanjutnya Wayne dalam Mangkuprawira (2013) mengutarakan bahwa Gaji meliputi bentuk pembayaran tunai yang ditujukan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi-. Di dalam pemberian imbalan, sebuah organisasi harus membedakan antara gaji dan upah, karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan oleh organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai, tetapi upah didasarkan pada waktu jeda dan volume atau dihasilkan oleh seorang karyawan atau dengan kata lain semakin lama dan semakin banyak yang dihasilkan oleh seorang karyawan, maka semakin besar juga upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (*immaterial*). Mathis dan Jackson (2012) mengutarakan ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,862 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,993 yang berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat umum.

Siagian (2013) mengutarakan bahwa: Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sastrohadiwiryo (2012) mengutarakan bahwa: Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jahrie dan Hariyoto (1999) mengutarakan bahwa: Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku disekitarnya.

4. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 142,132 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 142,432$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,73$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sinungan (2013) memberikan pengertian produktivitas sebagai berikut: Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2015) adalah: perbandingan antara output dengan tinput, di

mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Ratio produktivitas total memperhitungkan seluruh masukan dan keluaran, tetapi sampai saat ini sangat sedikit organisasi yang telah menerapkan pengukuran seperti ini. Kerumitan menilai dan membuat daftar petunjuk angka-angka dari keluaran dan masukan serta mempertahankan validitas statistik di antara organisasi-organisasi sampai waktu tertentu telah mengakibatkan digunakannya pengukuran produktivitas secara parsial.

Brookfield dalam Timpe (1999) mengutarakan bahwa: Pengukuran parsial yang umum adalah keluaran per jam tenaga kerja. Akibat dari penggunaan keluaran tenaga kerja sebagai satu-satunya penyebut dalam rasio adalah kecenderungan menciptakan pencampurbauran sehingga produktivitas pribadi dari angkatan kerja menjadi ikut diukur.

Sebuah survey dari Bursa Saham New York pada perusahaan-perusahaan swasta memperkirakan bahwa sebanyak 13 juta orang pekerja ikut serta dalam program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian kecil dari perusahaan-perusahaan tersebut telah mempunyai program seperti : perubahan teknologi, investasi modal per tenaga kerja, tingkat keluaran, pemanfaatan kapasitas, susunan dan arus bahan, kemampuan manajerial, dan keahlian serta upaya angkatan kerja. Dalam menjawab pertanyaan tentang alasan-alasan program dan

tanggapan yang paling mencolok serta mungkin yang paling mendasar adalah pengakuan adanya perubahan falsafah manajemen.

Bagaimanapun, telah diketahui bahwa program-program yang paling umum adalah ditujukan kepada peningkatan kinerja perseorangan yang lebih baik termasuk pelatihan formal, penilaian terhadap pegawai dan umpan balik serta pola acuan pegawai.

Dengan jelas, hal ini menggambarkan pemusatan perhatian yang bersifat parsial terhadap peningkatan produktivitas bahkan di dalam bidang sumber daya manusia dan sekalipun penting tidak dapat disangkal, khususnya dalam organisasi-organisasi di mana nilai sumber daya manusia merupakan komponen biaya utama hal ini memperkuat gagasan bahwa produktivitas yang dimaksud berarti produktivitas pribadi. Menurut Sugiyono (2013) produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatif dan pengetahuan kerja

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,857 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,7%, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data S P S S ver. 25 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1,174 < t_{tabel} 1,993$
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,993$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 1,862 < t_{tabel} 1,993$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang adalah variabel Disiplin Kerja (X_3).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak berpengaruh secara signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 1.147 < t_{tabel} 1,993$
2. Tidak berpengaruh secara signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 0.690 < t_{tabel} 1,993$
3. Tidak berpengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 1,862 < t_{tabel} 1,993$
4. Tetapi jika ketiga variabel tersebut bersatu berdasarkan dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 142,132, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,73$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,7% sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja, maka disiplin kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kompetensi dan kompensasi pegawai serta disiplin kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang disiplin kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator kompetensi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan kompensasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mekompensasi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian produktivitas kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana produktivitas kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja

sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan Badan Usaha Milik Negara.
5. Kajian kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, I Cenik Ardana, 2014, Etika Bisnis dan Profesi, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta.
- Echdar Saban, 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Gunung Agung.
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto. 1999. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Pertama Cetakan Pertama Jakarta: AIMI.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rosdakary Bandung.
- Mangkuprawira Sjafrri. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penterjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, Mulia. 2010, Manajemen Personalia : Aplikasi dalam Perusahaan, Cetakan Kedua Djembatan, Jakarta.
- Nazir, M. 2013. Metode Penelitian, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan JURNAL DARMA AGUNG Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020 ; 187 – 210 210 Perilaku Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara-
- Siagian, Sondang P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdasyah (2013:33). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.

- Spencer, Moeheriono (2013), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Raja grafindo Persada
- Sugiyono. 2013, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media group, Jakarta
- Timpe, A. Dale, 1999, Produktivitas, Cetakan Keempat, Gramedia, Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- PASUANI, CLARA SHINTA. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato." *Skripsi* 1, no. 931412012 (2017).

L A M P I R A N 1

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUBAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SAPARUDDIN SALAMA
2017.MM.2.0910

A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	a. Pria	
		b. Wanita	
2.	Usia	a. ≤ 30 Tahun	
		b. 30 – 30 Tahun	
		c. 31 – 40 Tahun	
		d. 41 – 50 Tahun	
		e. ≥ 51 Tahun	
3.	Pendidikan	a. SLTA / Sederajat	
		b. Diploma	
		c. Sarjana	
		d. Pascasarjana	
4.	Masa Kerja	a. < 10 Tahun	
		b. 10 – 20 Tahun	
		c. 21 – 30 Tahun	
		d. > 30 Tahun	

C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi (X ₁)						
1	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni					
2	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
3	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan					
4	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
5	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
Kompensasi (X ₂)						
1	Besarnya gaji yang pegawai terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
2	Organisasi memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
3	Pegawai puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi					
4	Kompensasi yang diberikan organisasi telah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku					
5	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai					
Disiplin Kerja (X ₃)						
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi					
3	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan					
4	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin					
5	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan					
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.					
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.					
4	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
5	Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor.					

L A M P I R A N 3
D A T A R E S P O N D E N

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Gol
1	Ir. Budaya	L	56	S-2	30	4C
2	Basis Panrita	L	58	S-2	36	4B
3	Hasnah Patta	P	55	S-2	22	4A
4	Supiani M	P	41	S-1	12	3D
5	Syamsul A	L	36	S-1	11	3B
6	Erfian ND	L	37	S-3	12	3B
7	Arnita	P	35	S-1	10	3A
8	A. Fadilah	P	39	S-3	17	4A
9	Junaidy	L	41	S-1	18	4A
10	Shinta Dy	P	39	S-1	11	3B
11	Heriyani	P	42	D-3	10	3A
12	Aviq A	L	35	S-1	7	2B
13	Najma	P	36	SLTA	7	2B
14	Ilham R	L	36	S-2	9	3C
15	Haslindah	P	43	S-1	12	3B
16	Saparuddin	L	39	S-1	11	3A
17	Hasnawati	P	48	SLTA	29	3A
18	Hasni A	P	39	S-1	7	2B
19	J Susanty	P	37	SLTA	7	2B
20	Irwan Ismail	L	44	S-2	16	4A
21	Sariopu	P	42	S-2	16	4A
22	Idawati	P	42	S-1	10	3C
23	Ikhwan A	L	38	S-1	11	3C
24	Erni	P	36	SLTA	9	2C
25	Hamiruddin	L	53	S-1	17	3B

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Gol
26	Syarifuddin	L	50	S-1	12	3A
27	Rudi	L	39	SLTA	12	2D
28	Monir B	L	37	SLTA	11	2C
29	A. Wira KN	L	40	S-1	7	2B
30	Sulhan	L	44	S-1	14	3C
31	Irdayani	P	35	S-2	8	3C
32	Syamsudduha	P	46	S-1	11	3B
33	Afendy J	L	39	S-1	7	2B
34	Balman M	L	46	SLTA	7	2B
35	Ramli	L	50	SLTA	7	1C
36	Harman	L	46	S-2	17	4A
37	Rusdy	L	47	S-2	17	4A
38	Raudah Y	P	35	S-2	9	3C
39	Mujuriani	P	42	S-1	12	3B
40	Ilham V	L	46	S-2	17	4A
41	Muhsan	L	42	S-1	8	3C
42	Arman H	L	45	S-1	17	3C
43	A. Patiroy	L	42	S-1	12	3B
44	Suharni	P	43	S-1	7	3B
45	Munturiani	P	47	SLTA	7	2B
46	Simon	L	56	S-1	12	2D
47	Amran Syah	L	33	SLTA	7	2B
48	Faisal	L	40	S-2	13	3D
49	Sabariah	P	45	S-1	11	3C
50	Irwan Sjam	L	44	S-1	9	3C

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Gol
51	Wirdayanti	P	39	S-1	7	3B
52	Ansar	L	34	S-1	7	2B
53	Maemuna	P	44	S-2	13	3D
54	Harianti	P	42	S-1	10	3C
55	Henry D	L	42	S-1	13	3D
56	Mariyendra	L	35	S-2	10	3C
57	Amriati	P	45	S-2	14	3D
58	Hartati	P	42	S-1	11	3C
59	Pahri	L	46	S-1	12	3B
60	A. Pahlevi	L	43	S-1	13	3D
61	Rizal	L	42	S-2	13	3D
62	Hazhizha	P	42	S-1	13	3D
63	Misbah	P	39	S-2	8	3C
64	Hakima	P	45	S-2	17	3D
65	Suparman	L	45	S-1	10	3C
66	Hafsah	P	50	SLTA	12	2D
67	Wardani	P	46	S-2	17	3D
68	Lenni B	P	43	S-1	11	3C
69	Salman	L	41	S-1	7	3A
70	Suryanto	L	40	S-1	7	3B
71	Dahlan	L	34	SLTA	12	2C
72	Hardiman	L	42	S-1	12	3B
73	Suparli	L	34	SLTA	7	2B
74	Hendra	L	33	SLTA	7	2B
75	Kisman	L	51	SD	12	1D

L A M P I R A N 3

HASIL PENGOLAHAN DATA DAN PENELITIAN

**TABULASI DATA PENELITIAN DAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL KOMPETENSI (X.I)**

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X.1
1	3	5	4	3	3	18
2	4	2	4	4	4	18
3	5	4	4	5	5	23
4	5	3	3	5	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	3	5	5	3	3	19
7	5	4	4	5	5	23
8	4	2	4	4	4	18
9	5	4	4	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	3	4	4	18
14	3	2	2	3	3	13
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	5	5	23
18	4	3	3	4	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	5	5	23
21	5	4	4	5	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	3	5	5	23
24	5	4	4	5	5	23
25	2	4	4	2	2	14

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X.1
26	2	4	4	2	2	14
27	2	5	5	2	2	16
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	2	5	5	2	2	16
31	2	4	4	2	2	14
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	3	4	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	3	2	2	3	3	13
38	4	4	4	4	4	20
39	4	2	2	4	4	16
40	4	4	4	4	4	20
41	4	2	4	4	4	18
42	4	3	3	4	4	18
43	4	2	2	4	4	16
44	2	3	3	2	2	12
45	4	4	2	4	4	18
46	5	2	3	5	5	20
47	3	2	3	3	3	14
48	4	4	4	4	4	20
49	2	3	4	2	2	13
50	2	2	2	2	2	10

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X.1
51	2	4	2	2	2	12
52	4	2	2	4	4	16
53	2	4	4	2	2	14
54	4	2	2	4	4	16
55	5	3	1	5	5	19
56	4	4	4	4	4	20
57	3	2	3	2	2	12
58	3	3	2	3	3	14
59	5	2	2	5	5	19
60	3	3	4	3	3	16
61	2	2	2	2	2	10
62	2	5	5	2	2	16
63	4	3	2	4	4	17
64	2	3	1	2	5	13
65	5	3	3	3	5	19
66	2	2	2	2	5	13
67	5	2	4	5	5	21
68	3	3	3	3	3	15
69	3	2	2	3	3	13
70	3	2	3	3	3	14
71	3	4	4	3	3	17
72	2	4	4	2	4	16
73	3	3	3	3	4	16
74	3	2	3	3	3	14
75	4	4	4	4	4	20

TABULASI DATA PENELITIAN DAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL KOMPENSASI (X.2)

No	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL_X.2
1	4	2	3	3	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	4	2	5	5	5	21
4	3	3	5	5	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	2	4	3	3	17
7	4	4	5	5	5	23
8	4	2	4	4	4	18
9	4	4	3	5	5	21
10	5	2	5	5	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	4	4	4	18
14	2	2	3	3	3	13
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	5	23
18	3	3	4	4	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	5	5	23
21	4	4	5	5	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	3	3	5	5	5	21
24	4	2	5	5	5	21
25	4	4	4	2	2	16

No	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL_X.2
26	4	4	3	2	2	15
27	5	2	2	2	2	13
28	4	4	4	4	4	20
29	3	4	4	4	4	19
30	4	5	2	2	2	15
31	4	4	2	2	2	14
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	4	4	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	2	2	3	3	3	13
38	4	4	4	4	4	20
39	2	2	4	4	4	16
40	4	2	4	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	4	4	4	18
43	2	2	4	4	4	16
44	3	3	2	2	2	12
45	2	2	4	4	4	16
46	3	3	5	5	5	21
47	3	3	3	3	3	15
48	4	5	4	4	4	21
49	4	5	2	2	2	15
50	2	2	2	2	2	10

No	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL_X.2
51	2	2	2	2	2	10
52	2	2	4	4	4	16
53	4	4	2	2	2	14
54	2	2	5	4	4	17
55	1	2	5	5	5	18
56	4	4	5	4	4	21
57	3	3	2	2	2	12
58	2	3	3	3	3	14
59	2	3	5	5	4	19
60	4	4	3	3	3	17
61	2	2	2	2	2	10
62	5	1	2	2	2	12
63	5	2	4	4	4	19
64	2	2	2	2	2	10
65	3	3	5	5	5	21
66	5	2	2	2	2	13
67	4	2	5	5	5	21
68	3	3	3	3	3	15
69	2	2	3	3	3	13
70	5	3	3	3	3	17
71	4	5	3	3	3	18
72	4	5	5	4	4	22
73	5	3	3	4	4	19
74	5	3	3	3	3	17
75	4	5	4	4	4	21

TABULASI DATA PENELITIAN DAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X.3)

No	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	TOTAL_X.3
1	3	3	4	5	3	18
2	4	4	4	2	4	18
3	5	5	4	4	5	23
4	5	5	3	3	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	5	5	3	19
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	4	2	4	18
9	5	5	4	4	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	3	4	18
14	3	3	2	2	3	13
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	4	5	23
18	4	4	3	3	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	4	5	23
21	5	5	4	4	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	3	5	5	23
24	5	5	4	4	5	23
25	2	2	4	4	2	14

No	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	TOTAL_X.3
26	2	2	4	4	2	14
27	2	2	5	5	2	16
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	2	2	5	5	2	16
31	2	2	4	4	2	14
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	5	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	3	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	2	2	3	13
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	2	2	4	16
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	2	4	18
42	4	4	3	3	4	18
43	4	4	2	2	4	16
44	2	2	3	3	2	12
45	4	4	2	4	4	18
46	5	5	3	2	5	20
47	3	3	3	2	3	14
48	4	4	4	4	4	20
49	2	2	4	3	2	13
50	2	2	2	2	2	10

No	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	TOTAL_X.3
51	2	2	2	4	2	12
52	4	4	2	2	4	16
53	2	2	4	4	2	14
54	4	4	2	2	4	16
55	5	5	1	3	5	19
56	4	4	4	4	4	20
57	3	2	3	2	2	12
58	3	3	2	3	3	14
59	5	5	2	2	5	19
60	4	3	4	3	3	17
61	4	4	2	2	2	14
62	2	4	5	5	2	18
63	4	4	2	3	4	17
64	2	2	1	3	4	12
65	5	3	3	3	5	19
66	2	2	2	2	4	12
67	5	5	4	2	5	21
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	2	2	3	13
70	3	3	3	2	4	15
71	3	3	4	4	3	17
72	4	2	4	4	2	16
73	4	3	3	3	4	17
74	3	3	3	2	4	15
75	4	4	4	4	4	20

TABULASI DATA PENELITIAN DAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
1	3	5	4	4	3	19
2	4	4	2	4	4	18
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	3	2	2	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	5	3	3	17
7	5	5	4	5	5	24
8	4	4	2	4	4	18
9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	4	19
14	3	3	2	3	3	14
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	5	5	24
18	4	4	3	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24
25	2	2	4	2	2	12

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
26	2	2	4	2	2	12
27	2	2	5	2	2	13
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	2	2	5	2	2	13
31	2	2	4	2	2	12
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	4	21
34	2	4	4	4	4	18
35	4	4	3	4	4	19
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	2	3	3	14
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	2	4	4	18
40	4	4	4	4	4	20
41	2	4	2	4	4	16
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	2	4	4	18
44	2	2	3	2	2	11
45	4	4	4	4	4	20
46	3	5	2	5	5	20
47	3	3	2	3	3	14
48	4	4	4	4	4	20
49	2	2	3	2	2	11
50	2	2	2	2	2	10

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
51	2	2	4	2	2	12
52	4	4	2	4	4	18
53	2	2	4	2	2	12
54	4	4	2	4	4	18
55	2	4	3	2	5	16
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	3	2	3	15
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	2	4	5	19
60	3	3	3	3	3	15
61	4	2	2	3	2	13
62	4	2	5	2	2	15
63	4	4	3	4	4	19
64	4	2	3	2	2	13
65	2	3	3	3	5	16
66	2	2	2	2	2	10
67	5	5	2	5	5	22
68	3	3	3	4	3	16
69	3	3	2	3	3	14
70	3	3	2	3	3	14
71	3	3	4	3	3	16
72	5	2	4	4	4	19
73	3	3	5	3	4	18
74	3	3	2	3	3	14
75	4	4	4	4	4	20

UJI VALIDITAS

KOMPETENSI

		Correlations					
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	,062	,099	,970**	,853**	,853**
	Sig. (2-tailed)		,596	,399	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.1.2	Pearson Correlation	,062	1	,693**	,089	,024	,522**
	Sig. (2-tailed)	,596		,000	,447	,837	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.1.3	Pearson Correlation	,099	,693**	1	,114	-,034	,522**
	Sig. (2-tailed)	,399	,000		,330	,769	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.1.4	Pearson Correlation	,970**	,089	,114	1	,839**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,447	,330		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.1.5	Pearson Correlation	,853**	,024	-,034	,839**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,837	,769	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X.1	Pearson Correlation	,853**	,522**	,522**	,860**	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

KOMPENSASI

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	TOTAL_X. 2
X.2.1	Pearson Correlation	1	,377**	,034	,036	,057	,423**
	Sig. (2-tailed)		,001	,774	,760	,629	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.2	Pearson Correlation	,377**	1	,129	,113	,116	,497**
	Sig. (2-tailed)	,001		,269	,336	,321	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.3	Pearson Correlation	,034	,129	1	,912**	,906**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,774	,269		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.4	Pearson Correlation	,036	,113	,912**	1	,994**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,760	,336	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.2.5	Pearson Correlation	,057	,116	,906**	,994**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,629	,321	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X.2	Pearson Correlation	,423**	,497**	,849**	,870**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

DISIPLIN KERJA

		Correlations					
		X.3.1	X.3.2	X..3.3	X.3.4	X.3.5	TOTAL_X.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	,902**	,084	,035	,867**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,475	,768	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.3.2	Pearson Correlation	,902**	1	,123	,099	,850**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000		,293	,400	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X..3.3	Pearson Correlation	,084	,123	1	,693**	-,011	,538**
	Sig. (2-tailed)	,475	,293		,000	,928	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.3.4	Pearson Correlation	,035	,099	,693**	1	-,005	,519**
	Sig. (2-tailed)	,768	,400	,000		,963	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X.3.5	Pearson Correlation	,867**	,850**	-,011	-,005	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,928	,963		,000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_X.3	Pearson Correlation	,824**	,849**	,538**	,519**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

PRODUKTIVITAS KERJA

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,714**	,173	,745**	,639**	,835**
	Sig. (2-tailed)		,000	,139	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	,714**	1	,099	,862**	,845**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,400	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	,173	,099	1	,116	,100	,377**
	Sig. (2-tailed)	,139	,400		,323	,392	,001
	N	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	,745**	,862**	,116	1	,878**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,323		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	,639**	,845**	,100	,878**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,392	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,835**	,900**	,377**	,920**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

UJI REALIBILITAS

KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,750	,747	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1.1	3,61	1,038	75
X.1.2	3,37	1,010	75
X.1.3	3,40	1,000	75
X.1.4	3,57	1,042	75
X.1.5	3,72	1,021	75

Inter-Item Correlation Matrix

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5
X.1.1	1,000	,062	,099	,970	,853
X.1.2	,062	1,000	,693	,089	,024
X.1.3	,099	,693	1,000	,114	-,034
X.1.4	,970	,089	,114	1,000	,839
X.1.5	,853	,024	-,034	,839	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	14,07	7,739	,734	,946	,619
X.1.2	14,31	10,270	,273	,494	,787
X.1.3	14,28	10,285	,276	,519	,785
X.1.4	14,11	7,664	,747	,941	,613
X.1.5	13,96	8,444	,602	,749	,673

KOMPETENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,744	,744	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.2.1	3,55	1,004	75
X.2.2	3,19	1,049	75
X.2.3	3,69	1,026	75
X.2.4	3,64	1,035	75
X.2.5	3,63	1,024	75

Inter-Item Correlation Matrix

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
X.2.1	1,000	,377	,034	,036	,057
X.2.2	,377	1,000	,129	,113	,116
X.2.3	,034	,129	1,000	,912	,906
X.2.4	,036	,113	,912	1,000	,994
X.2.5	,057	,116	,906	,994	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.2.1	14,15	10,992	,158	,172	,815
X.2.2	14,51	10,388	,232	,157	,797
X.2.3	14,00	7,811	,730	,833	,612
X.2.4	14,05	7,619	,764	,989	,597
X.2.5	14,07	7,631	,774	,988	,594

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,69	13,053	3,613	5

DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,741	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.3.1	3,69	1,000	75
X.3.2	3,63	1,010	75
X..3.3	3,40	1,000	75
X.3.4	3,37	1,010	75
X.3.5	3,69	1,013	75

Inter-Item Correlation Matrix

	X.3.1	X.3.2	X..3.3	X.3.4	X.3.5
X.3.1	1,000	,902	,084	,035	,867
X.3.2	,902	1,000	,123	,099	,850
X..3.3	,084	,123	1,000	,693	-,011
X.3.4	,035	,099	,693	1,000	-,005
X.3.5	,867	,850	-,011	-,005	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.3.1	14,09	7,626	,691	,852	,622
X.3.2	14,16	7,406	,730	,839	,605
X..3.3	14,39	9,646	,289	,499	,771
X.3.4	14,41	9,759	,263	,487	,780
X.3.5	14,09	7,951	,606	,787	,656

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,79	12,440	3,527	5

PRODIKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,843	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,57	1,002	75
Y.2	3,59	1,015	75
Y.3	3,40	1,000	75
Y.4	3,55	1,004	75
Y.5	3,61	1,025	75

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	1,000	,714	,173	,745	,639
Y.2	,714	1,000	,099	,862	,845
Y.3	,173	,099	1,000	,116	,100
Y.4	,745	,862	,116	1,000	,878
Y.5	,639	,845	,100	,878	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	14,15	10,046	,726	,591	,791
Y.2	14,13	9,468	,827	,790	,761
Y.3	14,32	13,680	,133	,031	,934
Y.4	14,17	9,361	,862	,846	,751
Y.5	14,11	9,529	,803	,804	,768

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,72	15,664	3,958	5

UJI ASUMSI KLASIK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,851	1,527	2,023

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.2, TOTAL_X.1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,699	,936		-,746	,458
	TOTAL_X.1	,376	,320	,343	1,174	,244
	TOTAL_X.2	,080	,116	,073	,690	,492
	TOTAL_X.3	,582	,313	,519	1,862	,067

a. Dependent Variable: TOTAL_Y