

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**HERMIATI
2017.MM.2.0768**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**HERMIATI
2017.MM.2.0768**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU KABUPATEN MAJENE

Oleh :

HERMIATI

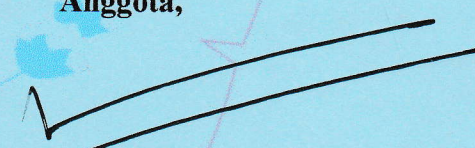
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 19 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

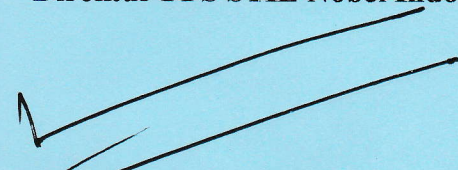

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.

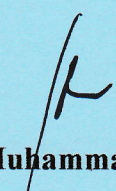

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

Nama Mahasiswa : Hermiati
NIM : 2017MM20768
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof.Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd
Dosen Penguji 2 : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.

Tanggal Ujian : 19 Januari 2020

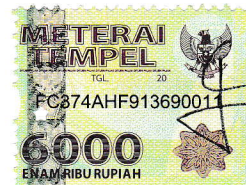
SK Penguji Nomor : 256/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020
Mahasiswa Ybs,



HERMIATI
NIM: 2017.MM.2.0768

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam yang setia membimbing hamba-hamba-Nya, dan telah memberikan segala-galanya. Atas bantuan dan tuntunan-Nya penyusunan tesis dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dapat diselesaikan.

Penyusun telah berusaha menampilkan tesis ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin, namun karena keterbatasan dan kelemahan yang ada, pasti terdapat kesalahan-kesalahan. Untuk itu penyusun mengharap masukan positif dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Dengan penuh kerendahan hati, penyusun menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang langsung maupun tidak langsung, turut memotivasi penyelesaian tesis ini, antara lain kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia, Bapak Prof. Dr. H. Mashur Razak, SE.,MM, yang telah mendorong penyusun dan mahasiswa pada umumnya untuk mengembangkan keilmuannya.
2. Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE., M.Si. sebagai ketua pembimbing tesis saya, dan Dr. Maryadi, SE.,MM. selaku Direktur PPS STIE Nobel dan juga sebagai anggota pembimbing tesis saya, yang telah mengarahkan dan banyak memberikan bekal ilmu serta inspirasi keilmuan ekonomi kepada penyusun.
3. Dr. Muhammad Idris, SE.,M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia
4. Bapak Bupati Majene H. Fahmi Massiara, SH.,MH yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan studi pada STIE Nobel Indonesia.
5. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai, ibu Suhaeriah dan bapak Muhtar dan Saudara-Saudara saya atas segala dukungan dan do'anya selama ini.
6. Suami saya Gunawan, S.Ip atas segala Motivasi, perhatian dan do'a nya serta Kesabaran menunggu dirumah selama beberapa waktu. Dan Setia Menjaga

Anak-anakku tercinta Muh. Iqra Al-Mubaraq, Nur Aqila Al-khanza dan Nur Nayla Almahyra sebagai pembangkit semangatku

7. Seluruh Dosen Pengajar Magister Ilmu Ekonomi STIE Nobel Makassar yang telah berkenan membuka cakrawala ilmu pengetahuan kepada penyusun
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen yang sering berbagi ilmu, canda dan wacana kesuksesan.
9. Seluruh karyawan dan Petugas Tata Usaha Kampus Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang senantiasa mempermudah urusan kami selama menjadi mahasiswa.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga tesis ini membawa manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Amin.

Makassar, 10 Februari 2020

Penulis

HERMIATI

ABSTRAK

Hermiati. 2020. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dibimbing oleh Saban Echdar.

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 56 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu



ABSTRACT

Hermiati. 2020. *Factors Affecting Employee Work Productivity at the Majene Regency One Stop Investment Service and Integrated Services, supervised by Saban Echdar.*

This type of research is descriptive quantitative, while the nature of the research is descriptive explanatory research. The research was conducted at the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency.

Research implementation for 2 months. The population in this study amounted to 56 employees in the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency. The sample in this study is the entire population taken as the sample. Thus the number of samples is equal to the population (census or saturated samples). So that the sample is 56 employees at the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis.

The results showed that there was a positive and significant influence between the work environment, work discipline and supervision on the work productivity of employees at the Investment Service and One Stop Services, Majene Regency.

Keywords: *Work Productivity, One Stop Integrated Service*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
<i>KATA PENGANTAR</i>	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Lingkungan Kerja	12

2.2.1.	Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.2.2.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
2.2.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.2.4.	Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3.	Disiplin Kerja	17
2.3.1.	Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja	20
2.3.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.3.3.	Ukuran Disiplin Kerja	26
2.3.4.	Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja	27
2.4.	Pengawasan Kerja.....	30
2.4.1.	Pengertian dan Tujuan Pengawasan Kerja	30
2.4.2.	Tipe-tipe Pengawasan Kerja	32
2.4.3.	Proses Pengawasan Kerja	33
2.4.4.	Karakteristik Pengawasan yang Efektif.....	36
2.5.	Produktivitas Kerja	36
2.5.1.	Pengertian dan Ukuran Produktivitas Kerja	36
2.5.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	39

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual.....	44
3.2.	Hipotesis Penelitian	46
3.3.	Definisi Operasional Variabel	47

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Pendekatan Penelitian	49
------	-----------------------------	----

4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	49
4.3.	Populasi dan Sampel	50
4.4.	Jenis Dan Sumber Data	50
4.5.	Teknik Pengumpulan Data	51
4.6.	Instrumen Penelitian	51
4.7.	Skala Pengukuran Variabel	54
4.8.	Teknik Analisis Data.....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	58
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	58
5.1.2.	Identitas Responden	66
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	69
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	76
5.1.5.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
5.1.6.	Uji Asumsi Klasik	81
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	85
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Simpulan	104
6.2	Keterbatasan Penelitian.....	105
6.3	Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin.....	67
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	67
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....	68
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja.....	69
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi item-item variabel disiplin kerja	71
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel pengawasan.....	73
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item 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	80
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas	82
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi	84
Tabel 5.13. Hasil uji t.....	86
Tabel 5.14. Hasil uji F.....	90
Tabel 5.15. Hasil uji beta.....	92
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 5.1. Grafik <i>scatter plot</i>	83
Gambar 5.2. Uji normalitas.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

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

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini, yang sangat terkait dengan layanan masyarakat, organisasi pemerintah berkomitmen untuk layanan dan menyediakan layanan kepada publik. "Layanan publik yang dimaksud adalah semua bentuk kegiatan layanan yang dilakukan oleh organisasi atau orang dalam bentuk properti / layanan kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi" (Istianto, 2011: 106).

Layanan pelanggan yang berkualitas adalah kunci kesuksesan dan pangkalan untuk membangun kesuksesan dan manfaat bagi organisasi di bidang apa pun. Tetapi sebagian besar organisasi atau perusahaan saat ini hanya lebih fokus pada masalah teknis dan pada kinerja perusahaan dan hanya beberapa yang memperhatikan dari sisi manusia. Itulah mengapa sangat diperlukan pada kualitas atau layanan berkualitas.

Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), "Kualitas layanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen yang strategis dan mengintegrasikan yang melibatkan semua manajer dan karyawan, dan

menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk terus meningkatkan proses organisasi, untuk memenuhi dan mengatasi kebutuhan, keinginan dan harapan klien "

Dikatakan bahwa bentuk layanan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah adalah kualitas jika layanan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sekretariat Regional adalah salah satu lembaga atau lembaga pemerintah yang disediakan untuk menyediakan layanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia layanan publik, sebanyak mungkin untuk melaksanakan tugas dan otoritas mereka, terutama yang terkait dengan layanan masyarakat, karena mereka memiliki peran yang lebih penting sehubungan dengan kepentingan publik.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di kantor investasi dan layanan terintegrasi dari Gerbang Kabupaten Majene, para peneliti menemukan bahwa penerapan layanan ini tidak maksimal, karena masyarakat diharapkan secara umum. Ini didasarkan pada banyak keluhan dari masyarakat ke layanan yang disediakan oleh peralatan, seperti prosedur seperti mekanisme layanan yang rumit, tidak transparan, instalasi yang kurang informatif, terbatas fasilitas infrastruktur yang digunakan dalam layanan..

Selain faktor-faktor dari dalam organisasi, faktor-faktor di luar organisasi juga mempengaruhi kualitas layanan mereka. Faktor eksternal yang dimaksud di sini adalah lingkungan kerja fisik organisasi. Lingkungan kerja khususnya dalam bentuk fisika tentu memiliki peran penting yang dapat menghasilkan sumber daya optimal untuk organisasi atau agensi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan / karyawan untuk

bekerja dengan baik dan benar dan tepatnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Akibatnya, perhatian pada elemen manusia adalah salah satu persyaratan upaya keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh dinamis, kreatif dan terbuka, tetapi masih kritis dan menerima ide dan perubahan baru. Karyawan produktif adalah karyawan khusus dan dapat memahami pekerjaan mereka berdasarkan apa yang diharapkan dan dapat dilihat pada hasil laporan yang ditentukan dan waktu yang lebih singkat, sebagainya, level dapat dicapai. Produktivitas pekerjaan yang efisien dan efektif. Tetapi ternyata banyak celah masih tidak setuju dengan idealisme, masih ada kelemahan yang selalu disajikan oleh karyawan produktivitas tenaga kerja, yaitu karyawan di penjaga kerja yang buruk dan kurangnya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu hasil laporan ditetapkan dan pada periode penundaan. singkat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2012:210), “setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi adalah kondisi kerja untuk menyediakan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang memiliki potensi untuk menjadi penyebab karyawan mudah sakit, dengan mudah ditekan, sulit untuk berkonsentrasi dan mengurangi produktivitas tenaga kerja yang menghasilkan penurunan kualitas layanan.

Gie (2012:212) mengelompokkan “empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran meliputi cahaya, warna, udara dan suara”. Beberapa hal tersebut yang dijadikan sebagai tolak ukur apakah lingkungan fisik kantor sesuai dengan syarat ketetapan ataukah tidak.

Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi pegawai yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi Pengap, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan Untuk dapat mengurangi pengaruh lingkungan fisik karyawan, langkah pertama adalah mempelajari manusia, baik pada fisik maupun perilaku, dan kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan mencapai keuntungan yang bermanfaat, baik untuk layanan investasi dan untuk layanan terintegrasi, pintu kabupaten Majene dan untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kesadaran akan karyawan diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk membuat sekelompok kekacauan rapi dan bebas, maka itu sangat diperlukan untuk peran kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan ditentukan oleh kepemimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan dan melalui sirkuit diri pribadi. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana kepemimpinan dapat menegakkan disiplin mereka dan bagaimana

mereka dapat dikendalikan oleh ucapan, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang ditentukan.

Namun, masih ada banyak celah yang tidak pantas, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam disiplin kerja, beberapa tidak tepat waktu ketika memasuki kantor, menunda penugasan kantor, lebih sedikit disiplin ilmu, beberapa tidak menggunakan Integritas seragam sesuai dengan ketentuan yang diterapkan, ada karyawan yang tidak mengikuti apel di sore hari, dan tidak dapat menggunakan fasilitas kantor dengan benar. Selain itu, jika kepemimpinan tugas di luar daerah, ada karyawan yang tidak mencapai pekerjaan karena alasan yang tidak jelas, ada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya, hanya berbicara dengan kolega kerja mereka dan, jika kepemimpinan, tiba-tiba, tiba-tiba, tiba-tiba, Hadiri ruang kerja, karyawan tampaknya menjadi karyawan. -Aku sangat sibuk.

Keterampilan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan. Keterampilan kerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan fungsinya. Namun, karyawan yang bekerja di kantor investasi dan layanan terintegrasi, pintu kabupaten Majene, kurang mampu menuangkan gagasan kemajuan kerja, dan mereka kurang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, karena hingga 56 karyawan yang bekerja di kantor investasi dan jasa mengintegrasikan pintu Distrik Majene dengan tepi latar belakang lulusan sekolah menengah (SLTA) dan juga kepala divisi di kantor investasi dan layanan terintegrasi Distrik Majene, dengan gelar Bachelor of Education (S-1), sehingga beban kerja yang didirikan pada karyawan hilang sesuai dengan dana pendidikan karyawan.

Perhatian faktor kepada karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Para pemimpin yang berhasil memperhatikan karyawan, memberikan informasi kepada karyawan, dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan, para pemimpin akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan. Namun, ada karyawan yang mengalami kesulitan, tetapi kurang kepemimpinan, ada karyawan yang dapat bekerja dan sangat kreatif, tetapi mereka kurang memperhatikan.

Oleh karena itu, perawatan kepemimpinan diperlukan untuk karyawan sehingga karyawan mematuhi fungsinya dengan kesadaran penuh dan dapat mengembangkan energi dan pikiran mereka sebanyak mungkin untuk melaksanakan tujuan layanan investasi dan layanan terintegrasi sebuah pintu. Distrik Majene.

Pengawasan pekerjaan juga akan meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Orang yang paling tepat yang melaksanakan pengawasan pekerjaan tentu saja merupakan kepemimpinan langsung. Ini karena para pemimpin yang tahu lebih banyak dan paling dekat dengan karyawan mereka. Pengawasan pekerjaan yang baik juga dapat memiliki dampak yang baik pada karyawan Anda. Tindakan korektif ini membutuhkan waktu dan proses untuk melakukan hasil yang diinginkan. Karena laporan periodik sangat penting karena dalam laporan Anda dapat mengetahui situasi sebenarnya. Oleh karena itu, para pemimpin harus mengawasi pekerjaan yang efektif bagi karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas tenaga kerja. .

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai entri untuk kepala kantor investasi dan layanan terintegrasi, pintu Majene terdaftar dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan pekerjaan produktivitas karyawan .
2. Sebagai sumber informasi tambahan sehingga akademisi akan ditambahkan ke pengujian sains dan memperkaya penelitian ilmiah di sekolah pascasarjana, terutama dalam Master Manajemen Master of Management STIE Nobel Indonesia,
3. Selain pengetahuan dan visi para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan produktivitas tenaga kerja karyawan kantor Investasi dan layanan terintegrasi pintu Distrik Majene.
4. Sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya yang ingin memeriksa masalah yang sama di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Trisninawati (2013), Drive Research dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Produktivitas Karyawan Pekerjaan di Kantor Nasional Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan". Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi 384 Kantor Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan sampel diambil berdasarkan rumus Slovine dengan tingkat kesalahan 10% untuk jumlah sampel menjadi 80 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Kantor Nasional Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Barat.
2. Narmodo (2013), melakukan investigasi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Tenaga Kerja tentang Produktivitas Karyawan dari Badan Layanan Sipil Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat motivasi dan Variabel disiplin kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan dari Badan Layanan Sipil Kabupaten Woogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memilikinya Pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan dari Badan Kabupaten Daerah

Kabupaten Woogiri dan hasil uji t (parsial), masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan. Dalam produktivitas pekerjaan karyawan.

3. Wiyono (2010), mengadakan penyelidikan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Tenaga Kerja pada karya pekerja dari jaringan CPP di Magelang". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja tentang kinerja karyawan dalam jaringan CPP. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei di mana populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan jaringan CPP yang menambah hingga 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan pengujian hipotesis beberapa analisis regresi linier. Hasil tes yang dipicu dengan motivasi dan disiplin kerja bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar pada kinerja pekerjaan karyawan dibandingkan dengan motivasi.
4. LUBIS (2011), melakukan penyelidikan dengan judul "Pengaruh Pelatihan Organisasi dan Iklim pada Produktivitas Kerja Kantor Kantor untuk Kantor Perburuhan Distrik Tenaga Kerja". Penelitian ini menggunakan metode survei di mana responden umumnya 38 orang. Analisis regresi linier multi-regresi dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini hipotesis, yang menetapkan bahwa kepemimpinan organisasi dan iklim secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan organisasi dan iklim memiliki pengaruh sendiri pada kinerja

karyawan dan hanya iklim organisasi variabel yang memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

5. Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Analisis Judul Investigasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Kepuasan Tenaga Kerja, Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (analisis regresi berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima faktor gaya pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja, komitmen organisasi dan produktivitas karyawan.
6. Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi atas kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas pekerjaan perusahaan (studi kasus di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat Analisis.
7. Lisnawati (2014), dengan investigasi "Pengaruh lingkungan kerja dan persaingan ketenagakerjaan tentang produktivitas kerja karyawan di PT. Nusantara Plantation III (Perancis) Medan". Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dari Kompetensi Tenaga Kerja (X2) dalam variabel produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang dekat. Disesuaikan R Square 0.704 berarti 70,4% Produktivitas tenaga kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (lingkungan kerja dan variabel kompetensi ketenagakerjaan). Sementara sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor

lain yang dipelajari dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dll..

2.2. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 21), lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode pekerjaan dan administrasi baik sebagai individu dan sebagai kelompok. Menurut Náismitte (2014: 39), lingkungan kerja adalah semua yang mengelilingi pekerja dan bahwa mereka dapat mempengaruhi diri mereka sendiri untuk melaksanakan tugas mereka atau siapa tanggung jawab mereka.

Berdasarkan definisi ini, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan memenuhi tugas mereka dan merupakan kondisi kerja karyawan yang hidup dan bekerja bersama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang tak terlupakan untuk dilakukan Setiap tugas dan pekerjaan.

2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 21), mereka menegaskan bahwa, secara umum, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua orang yang tahu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah bahwa semua kondisi secara fisik mengelilingi tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Suka: pusat kerja, kursi, meja, dll.

b. Perantara atau lingkungan lingkungan juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan yang lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua yang terjadi terkait dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan dan kolega, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmaytini (2012: 28), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja dikaitkan dengan kapasitas karyawan, termasuk:

1. Pencahayaan

Cahaya atau pencahayaan sangat berguna bagi karyawan untuk menjadi keselamatan dan cairan kerja. Oleh karena itu perlu memperhatikan pencahayaan (cahaya) yang cerah tetapi tidak mempesona. Cahaya tidak jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak pengalaman pengalaman dan akhirnya mengarah pada pekerjaan yang kurang efektif. Oleh karena itu, tujuan organisasi sulit dijangkau.

2. Suhu / suhu udara

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

dengan sistem tubuh yang sempurna untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan ini adalah batasnya, yaitu, bahwa tubuh manusia selalu bertepatan dengan suhu eksternal jika perubahan suhu tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan kondisi dingin. , Tubuh normal.

3. Kelembaban.

Kelembaban adalah jumlah air yang terkandung di udara, umumnya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini terikat atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan radiasi termal udara akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia selama penerimaan atau pembebasan panas tubuhnya. Kondisi dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menghasilkan pengurangan besar-besaran dalam panas tubuh karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah detak jantung yang cepat, karena sirkulasi darah yang semakin aktif untuk memenuhi persyaratan oksigen dan bahwa tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas dengan suhu di sekitarnya. ,

4. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dikatakan bahwa udara kotor jika tingkat oksigen, di udara telah berkurang dan dicampur dengan gas berbahaya atau bau untuk kesehatan tubuh. Dengan oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, terkait dengan pengaruh psikologis karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesegaran dan

kesegaran fisik. Perasaan segar dan dingin saat bekerja akan membantu mempercepat restorasi tubuh karena lelah setelah bekerja.

5. kebisingan

Kontaminasi yang cukup diduduki para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan, yang merupakan suara yang tidak diinginkan di telinga. Itu tidak diinginkan, karena terutama dalam jangka panjang, suara dapat mengganggu kedamaian pekerjaan, penonton kerusakan dan menyebabkan kesalahan komunikasi, termasuk sesuai dengan penyelidikan, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara kebisingan harus dihindari sehingga implementasi pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis.

Getaran yang disebabkan oleh alat mekanis, bagian mana dari getaran ini mencapai tubuh karyawan dan dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan.

7. Bau-Bau

Keberadaan bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai kontaminasi, karena dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan, dan bau yang terjadi secara terus-menerus dapat memengaruhi sensitivitas. Penggunaan "AC" yang benar adalah dengan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Color.

Organisasi warna di tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan sebaik mungkin. Bahkan, warnanya tidak dapat dipisahkan dengan pengaturan dekorasi.

Ini dapat dipahami karena warnanya memiliki pengaruh besar pada sensasi. Alam dan efek warna kadang-kadang menyebabkan kesenangan, kesedihan dan lainnya, karena dalam sifat warna mereka dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi berkaitan dengan warna yang baik, oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja, tetapi juga terkait melalui manajemen desain, warna, peralatan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para ahli, musik yang lembut menurut atmosfer, waktu dan tempat dapat membangunkan dan mendorong karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu harus dipilih secara selektif untuk bergema di tempat kerja. Tidak segera setelah musik yang dimainkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi pekerjaan.

11. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam kondisi amandan secara kondusif perlu dianggap adanya adanya keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan petugas keamanan (penjaga keamanan).

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012: 46), yang merupakan indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

2. Sirkulasi udara.

3. Comfort.

4. Desain (tata letak)

Mempertimbangkan bahwa indikator lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan atasan.

2. Hubungan antara kolega kerja.

3. Keamanan.

4. Komunikasi

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang berminat dan organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, karyawan adalah mesin penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan ukuran tanggung jawab seseorang untuk tugas-tugas yang mereka berikan padanya. Menurut Hasibuan (2015), menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan disposisi seseorang yang mematuhi semua peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial Perusahaan." Sedangkan menurut Sutrisno (2014) ia menyatakan "disiplin menunjukkan suatu kondisi atau rasa hormat yang ada di karyawan aturan dan keakuratan perusahaan."

Selain itu, menurut Wursanto (2010) menetapkan bahwa "disiplin adalah adhesi terhadap aturan atau pengaturan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesadaran atau keinsyafan, bukan unsur paksaan". Kemudian, menurut Sinungan (2013) yang dinyatakan "disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan individu atau perilaku, kelompok atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau ditentukan oleh pemerintah atau etika yang berlaku Di komunitas untuk tujuan. Benar ".

Sedangkan, menurut Sastrohadiwiryo (2013), menyatakan bahwa "disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai rasa hormat, rasa hormat, patuh dan sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis dan tidak dapat mengarahkannya dan tidak menghindari sanksi mereka jika itu melanggar. Itu melanggar Penugasan dan otoritas memberinya ".

Kemudian, menurut Fathoni (2011), mereka menegaskan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan disposisi seseorang dengan kepatuhan terhadap peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Sementara menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa "Disiplin adalah masing-masing individu dan juga kelompok yang menjamin kepatuhan terhadap pesanan dan mengambil inisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan jika tidak ada perintah." Disiplin adalah langkah-langkah manajemen untuk mempromosikan implementasi standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya untuk membenarkan dan melibatkan pengetahuan karyawan dan perilaku karyawan, sehingga ada kemauan karyawan itu Pergi ke kerja sama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013).

Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kondisi tertib di mana keadaan satu atau sekelompok orang yang merupakan anggota organisasi akan ingin memenuhi dan melaksanakan peraturan perusahaan, keduanya. Sebagai tulisan seperti yang tidak ditulis oleh kesadaran dan keinsyafan, mereka akan mencapai kondisi antara keinginan dan kenyataan dan karyawan yang diharapkan memiliki disiplin yang tinggi di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan sebanyak mungkin dengan mencegah hilangnya waktu dan energi. Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan organisasi tambahan, untuk menjaga efisiensi dan mencegah dan memperbaiki tindakan individu pada individu tidak baik untuk grup. SASTROHADIWIRYO (2013) menyatakan bahwa:

Secara khusus, tujuan disiplin kerja karyawan, antara lain: 1) sehingga karyawan mempertahankan semua peraturan dan kebijakan dan peraturan kerja serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik ditulis dan tidak ditulis, 2) Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan mungkin dan mampu memberikan layanan maksimum ke bagian-bagian tertentu dengan minat pada organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan, 3) karyawan dapat menggunakan, dan memelihara fasilitas dan infrastruktur, barang dan jasa, sebaik mungkin, 4) karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan aturan yang berlaku untuk organisasi, 5) karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik pendek seperti dalam jangka panjang.

Selain itu, menurut Sutrisno (2014) menetapkan bahwa: Tujuan dari disiplin kerja yang baik akan tercermin dalam atmosfer, yaitu:

- 1) Penghargaan Pegawai Pegawai yang tinggi terhadap pencapaian tujuan Perusahaan,
- 2) Antusiasme dan hasrat tinggi dan inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan,
- 3) jumlah sensasi tanggung jawab untuk karyawan untuk melakukan tugas, sebaik mungkin,
- 4) pengembangan rasa kepemilikan dan makna Solidaritas dan sensasi solidaritas tinggi di antara karyawan,
- 5) meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dalam pekerjaan kerja.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja, disiplin kerja karyawan harus diterapkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk melaksanakan tujuan mereka. Kemudian, disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan / organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Disiplin kerja tinggi adalah harapan bagi masing-masing pemimpin bagi bawahan, karena sangat diperlukan jika disiplin menerima manajemen intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan juga para pemimpin memiliki pengaruh langsung pada Sikap kebiasaan yang diperoleh oleh karyawan. Kebiasaan ditentukan oleh kepemimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan dan melalui pemeriksaan diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, para pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik.

Menurut Hanibuan (2015) menetapkan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, yang meliputi:

- 1) tujuan dan kapasitas,
- 2) Hetors of Leaders,
- 3) WasKat, ,
- 6) sanksi sanksi,
- 7) ketegasan,
- 8) hubungan kemanusiaan ".

Kemudian, menurut Fatroni (2011) ia menyatakan "faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi, termasuk:

- 1) tujuan dan kapasitas,
- 2) pesona kepemimpinan,
- 3) Balas,
- 4) WasKat,
- 5) Sanksi Hukum,
- 6) Ketegasan,
- 7) Hubungan Kemanusiaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dapat dijelaskan bahwa:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditentukan secara ideal dan cukup menantang bagi kapasitas karyawan. Ini berarti bahwa tujuan (karya) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kapasitas karyawan yang dimaksud, sehingga karyawan bekerja dengan serius dan disiplin untuk melakukannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena para pemimpin menjadi model yang patut dicontoh dan melanjutkan bawahan mereka. Para pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin dengan baik, jujur, adil dan sesuai dengan kata-kata dengan tindakan mereka. Dengan salinan pemimpin yang baik, disiplin bawahan juga akan baik.

3. Layanan Respons.

Jawaban (gaji dan kesejahteraan) berpartisipasi dalam disiplin karyawan karena layanan akan memberikan kepuasan dan cinta kepada karyawan ke organisasi atau pekerjaan. Jika cinta karyawan membaik terhadap disiplin karyawan yang baik, organisasi harus memberikan respons layanan yang relatif besar. Bertindak disiplin karyawan tidak dapat menjadi baik jika layanan merespons bahwa karyawan menerima tidak memuaskan untuk memuaskan hidup mereka dan keluarga mereka. Oleh karena itu, layanan merespons bahwa penting untuk menciptakan disiplin karyawan.

4. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada perilaku disiplin karyawan, karena ego manusia dan alam yang selalu merasa penting dan meminta diperlakukan dengan manusia lain. Keadilan yang digunakan sebagai dasar kebijaksanaan dalam memberikan layanan (pengakuan) atau hukuman, akan menstimulasi yang positif dari disiplin karyawan yang baik.

5. Waskat.

Waskat (pengawasan terlampir) adalah tindakan konkret dan lebih efektif untuk membuat disiplin karyawan organisasi. Dengan pengawasan yang melekat itu

berarti bahwa bos harus segera aktif dan mengawasi perilaku, moralitas, sikap, semangat kerja dan kinerja kerja. Ini berarti bahwa bos harus selalu hadir di tempat kerja untuk dapat mengawasi dan memberikan instruksi, jika ada subordinasi kesulitan untuk menempatkan fungsi mereka. Waskatfat secara efektif merangsang disiplin dan pekerjaan moral karyawan. Karyawan merasa bahwa mereka menerima perawatan, bimbingan, arahan, instruksi, dan pengawasan atasan mereka. Waskat, bos dapat langsung mengetahui kapasitas dan disiplin masing-masing bawahan individu, sehingga saluran masing-masing bawahan dianggap sebagai tujuan. Jadi Waskat membutuhkan unit aktif antara para pemimpin dan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

6. Hukuman

Sanksi pidana memainkan peran penting dalam penyampaian disiplin karyawan. Dengan sanksi yang semakin parah, karyawan akan semakin menampilkan pelanggaran aturan, sikap dan perilaku disipliner karyawan. Berat / ringan hukuman yang akan diterapkan berpartisipasi dalam pengaruh baik dalam disiplin yang buruk. Sanksi sanksi harus ditentukan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan dengan jelas kepada semua karyawan.

Ketegasan

Ketegasan kepemimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan. Kepemimpinan harus berani dan menentukan untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disalahgunakan sesuai dengan sanksi penilaian yang ditetapkan. Para pemimpin yang berani bertindak tegas dengan menerapkan sanksi untuk karyawan disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinan oleh bawahan.

Selain itu, (Singodimedjo di Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sejumlah kecil kompensasi;
- 2) Ada resep kepemimpinan di perusahaan;
- 3) Tidak ada aturan yang ditentukan yang dapat digunakan sebagai pegangan;
- 4) keberanian kepemimpinan dalam mengambil langkah-langkah;
- 5) Tidak ada pelestarian kepemimpinan;
- 6) Tidak ada perhatian pada kepemimpinan;
- 7) Membuat kebiasaan yang mendukung pertahanan disiplin.

Berdasarkan deklarasi Singodimedjo di Sutrisno (2014) dapat dijelaskan bahwa:

1. Kompensasi kecil yang hebat.

Sejumlah kecil kompensasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku dan memperoleh jaminan layanan sesuai dengan upaya untuk dibatasi oleh organisasi. Jika karyawan menerima kontribusi yang memadai, karyawan akan dengan tenang bekerja dan dengan rajin, dan mereka akan selalu berusaha bekerja sebanyak mungkin.

2. Tidak ada resep kepemimpinan di perusahaan.

Kepemimpinan resep sangat penting, karena di lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana para pemimpin dapat menegakkan disiplin. Para pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin dengan baik, jujur, adil dan sesuai dengan kata-kata dengan tindakan mereka. Dengan salinan pemimpin yang baik, disiplin bawahan juga akan baik.

3. Tidak ada aturan yang ditentukan yang dapat digunakan sebagai pegangan.

Pelatihan Disiplin tidak dilakukan dalam suatu organisasi jika tidak ada aturan yang ditentukan tertulis untuk digunakan sebagai pegangan bersama. Disiplin

tidak dapat dipatuhi jika aturan dibuat hanya berdasarkan instruksi oral yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman berat, karyawan akan semakin menonjolkan pelanggaran peraturan, sikap dan perilaku disipliner dari karyawan organisasi akan berkurang. Sanksi berat / cahaya kalimat yang akan diterapkan akan berpartisipasi dalam pengaruh yang baik dari disiplin karyawan. Hukuman penalti harus ditentukan oleh karyawan.

4. Nilai kepemimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian kepemimpinan dalam realisasi akan mempengaruhi disiplin karyawan. Kepemimpinan harus berani dan menentukan untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disalahgunakan sesuai dengan sanksi penilaian yang ditetapkan. Para pemimpin yang berani bertindak tegas dengan menerapkan sanksi untuk karyawan disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinan oleh bawahan.

5. Tidak ada pengawasan kepemimpinan.

Dengan pengawasan yang melekat itu berarti bahwa bos harus segera aktif dan mengawasi perilaku, moralitas, sikap, semangat kerja dan kinerja kerja. Ini berarti bahwa bos harus selalu hadir di tempat kerja untuk dapat mengawasi dan memberikan instruksi, jika ada subordinasi kesulitan untuk menempatkan fungsi mereka. Waskatfat secara efektif merangsang disiplin dan pekerjaan moral karyawan. Karyawan merasa bahwa mereka menerima perawatan, bimbingan, arahan, instruksi, dan pengawasan atasan mereka. Dengan Waskat, bos dapat segera mengetahui kemampuan dan disiplin setiap bawahan individu, sehingga saluran masing-masing bawahan dianggap sebagai tujuan. Jadi Waskat mensyaratkan persatuan aktif antara para pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Tidak ada perhatian pada karyawan.

Pemimpin yang berhasil memperhatikan karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Kepemimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga mereka memiliki pengaruh besar pada prestasi, semangat kerja dan pekerjaan moral karyawan.

7. Membuat kebiasaan yang mendukung pertahanan disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, jika mereka berada dalam pekerjaan,
- b. Pelancaran pujian mengikut tempat dan masa, supaya para pegawai bangga dengan pujian,
- c. Seringkali mengikut mesyuarat, apabila mesyuarat berkaitan dengan destinasi dan pekerjaan pegawai,

. Beri tahu saya jika Anda ingin meninggalkan tempat untuk rekan kerja, memberi tahu, di mana dan untuk bisnis apa, meskipun meskipun bawahan.

2.3.3. Ukuran Disiplin Kerja

Dalam urutan yang diterapkan, diharapkan dapat menegakkan disiplin karyawan. Namun, untuk mengetahui apakah karyawan telah disiplin atau tidak perlu mengetahui kriteria yang menunjukkannya. Secara umum, disiplin kerja dapat dilihat ketika karyawan mencapai kantor reguler dan tepat waktu, jika mereka berpakaian dengan sempurna, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah yang memuaskan dan kualitas pekerjaan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika

mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Menurut Singodimedjo (2010) menyatakan bahwa:

Peraturan yang akan dikaitkan dengan disiplin, antara lain, (1) aturan masuk, pulang dan istirahat, (2) penyelesaian dasar pada saus dan berperilaku, (3) peraturan tentang bagaimana melakukannya Buruh dan untuk terhubung ke unit kerja lain, 4) peraturan tentang apa yang dapat dilakukan karyawan dan apa yang dapat dilakukan karyawan dalam organisasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan keakuratan organisasi harus masuk akal dan adil bagi semua karyawan. Selain itu, peraturan juga harus berkomunikasi sehingga karyawan tahu apa itu larangan itu dan apa yang tidak.

2.3.4. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

1. Tujuan utama untuk akuisisi sanksi disiplin kerja untuk karyawan yang melanggar standar organisasi adalah untuk meningkatkan dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disipliner. Secara umum, seperti ASA pemimpin, meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang disampaikan oleh SASTROHADIWIRYO (2013) menyatakan "sanksi disiplin terdiri dari sanksi disipliner yang serius, sanksi disiplin ilmu, sanksi disiplin ilmu".

2. Sanksi disipliner yang serius.

Sanksi Berat Disiplin Misalnya:

a. Posisi Demokrasi lebih rendah dari posisi atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan kantor atau pekerjaan yang akan digunakan sebagai karyawan biasa bagi mereka yang memiliki posisi.
 - c. Pengakhiran hubungan kerja sehubungan dengan permintaan tenaga kerja yang dipertanyakan.
 - d. Pengakhiran lapangan kerja sama sekali tidak hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.
3. Sanksi disipliner sedang.
- Sanksi disipliner sedang misalnya:
- a. Penundaan penyediaan kompensasi sebelumnya telah dipenuhi oleh pekerja lain.
 - b. Penurunan gaji atau gaji yang umumnya diberikan setiap hari, mingguan atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi untuk pekerjaan yang dimaksud pada posisi yang lebih tinggi.
4. Sanksi disipliner ringan.
- Sanksi disiplin ilmu misalnya:
- a. Reburse oral untuk pekerjaan yang relevan.
 - b. Peringatan tertulis
 - c. Dalam penulisan pernyataan

Selanjutnya, menurut Handoko (2011) ia menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan disipliner, yaitu:

1. Pencegahan Disiplin adalah kegiatan yang dilakukan untuk membantu karyawan berpartisipasi dalam berbagai standar dan aturan, sehingga pelecehan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk mengelola pelanggaran aturan dan berusaha menghindari pelanggaran di masa depan. Dan bertujuan untuk meningkatkan pelanggaran, untuk mencegah karyawan lain dari melaksanakan kegiatan serupa, untuk menjaga standar grup tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah kebijakan disipliner yang memberikan kalimat yang lebih intens untuk pelanggaran berulang. Disiplin progresif ditampilkan sebagai berikut:
 - a. Pidato secara lisan kepada penyelia.
 - b. Rebuke ditulis, dengan catatan dalam file staf.
 - c. Penangguhan pekerjaan dari satu hingga tiga hari.
 - d. Suspensi seminggu atau lebih
 - e. Dipecat

Dalam menentukan sanksi disiplin yang akan dikenakan pada karyawan kekerasan harus dipertimbangkan dengan hati-hati, dengan hati-hati dan hati-hati bahwa sanksi disipliner yang akan ditinggalkan adalah tindakan dan perilaku yang dibuat.

Dengan demikian, sanksi disiplin dapat diterima dengan rasa keadilan. Bagi karyawan yang menerima sanksi disipliner dapat diterima dengan rasa keadilan. Karyawan yang telah menerima sanksi disipliner dan yang telah mengulangi kasus yang sama, perlu disetujui oleh disiplin yang lebih parah dengan tersisa dengan merujuk pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2.4. Pengawasan Kerja

2.4.1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan memiliki makna penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan untuk melakukan hasil implementasi pekerjaan yang diperoleh secara efisien (efisien) dan berhasil (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Manulang (2014), menunjukkan "pengawasan adalah proses untuk menentukan pekerjaan apa yang telah dilakukan, evaluasi dan koreksi, jika perlu, dengan niat agar implementasi pekerjaan sesuai dengan rencana awal." Sedangkan, menurut Siagian (2012), yang menunjukkan "pengawasan adalah upaya pengamatan umum dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan bahwa berbagai kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya". Pendapat lain dari para ahli menegaskan bahwa pengawasan adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar implementasi dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan, menentukan dan mengurangi tindakan koreksi dan mengukur Diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya organisasi digunakan, yang paling efektif dan efisien, actedko (2013).

Atas dasar pemantauan kerja yang pasti, dapat disimpulkan bahwa pemantauan kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan realisasi dari semua rencana yang telah ditentukan dan mengambil peningkatan adopsi tindakan jika perlu. Tindakan peningkatan tindakan yang ditafsirkan diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar kegiatan implementasi. Tindakan korektif ini membutuhkan waktu dan

proses untuk melakukan hasil yang diinginkan. Karena laporan periodik sangat penting karena dalam laporan Anda dapat mengetahui situasi sebenarnya. Dalam hal penyimpangan, langkah-langkah peningkatan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan dari organisasi mencapai tujuan.

Selain itu, tujuan utama pengawasan adalah untuk mencoba sehingga apa yang direncanakan adalah kenyataan. Lihat dan Anda mengatakan bahwa kelemahan menghadapi. Tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011) menetapkan bahwa:

- a) untuk menemukan jalannya pekerjaan tanpa masalah atau tidak,
- b) untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan mencari pencegahan untuk tidak mengulangi kesalahan serupa atau kesalahan baru,
- c) Untuk mengetahui apakah penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan diarahkan pada tujuannya dan sesuai dengan yang ditentukan,
- d) Cari tahu apakah biaya biaya sesuai dengan program sebagaimana ditentukan dalam perencanaan atau tidak,
- e) Untuk menemukan pekerjaan dengan membandingkan apa yang ditetapkan dalam rencana (standar) dan, sebagai tambahan,
- f) Cari tahu apakah implementasi pekerjaan sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selain itu, menurut (odgers in Sukoco, 2012), menegaskan tujuan pengawasan, adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja organisasi secara terus menerus, karena semakin banyak kondisi persaingan bisnis menuntut organisasi untuk setiap kali mereka mengawasi kinerja mereka,
- 2) Meningkatkan efisiensi dan manfaat bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau penyalahgunaan alat atau bahan yang tidak pasti,
- 3) Mengevaluasi tingkat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk kompensasi oleh sweater,
- 4) Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dieksekusi,
- 5) Meningkatkan hubungan dengan tujuan organisasi untuk mencapai.

Untuk mewujudkan tujuan pengawasan, implementasi pekerjaan sesuai dengan instruksi yang dikeluarkan, dan menemukan kelemahan dan kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana sesuai dengan penemuan ini dapat diambil, baik di Saat itu dan waktu berikutnya (Manulang, 2014).

Berdasarkan pendapat sebelumnya, tujuan pengawasan umum menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha untuk apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

2.4.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja

Pengawasan preleksi (kontrol kebebasan). Bentuk pemantauan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari norma atau tujuan dan

memungkinkan korelasi yang dilakukan sebelum tahap tertentu diselesaikan. Dengan demikian, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan sebelum masalah terjadi.

Pengawasan dilakukan dengan implementasi kegiatan (kontrol simultan). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan. Pengawasan ini adalah proses di mana beberapa aspek prosedur disetujui sebelum kelanjutan kegiatan atau untuk menjadi semacam peralatan "kontrol ganda" yang menjamin keakuratan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan komentar mengukur hasil kegiatan yang diselesaikan. Penyebab deviasi atau standar dan penemuan yang telah ditentukan diterapkan pada kegiatan serupa di masa depan. Pengawasan ini bersejarah, pengukuran dilakukan setelah kegiatan (Handoko, 2013).

2.4.3. Proses Pengawasan Kerja

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut (Cascio in Sukoco, 2012), mengatakan ada 3 (tiga) proses yang harus dilakukan untuk mengendalikan pekerjaan, yaitu:

1. Tentukan parameter kerja ke pengawasan. Ini akan membantu karyawan mengetahui tingkat produktivitas yang akan diproduksi secara efektif dan dihasilkan secara efisien. Untuk alasan ini, puncak melakukan hal berikut:
 - a. Mendefinisikan tujuan
 - b. Ukuran standar
 - c. Pengukuran

2. Memfasilitasi kinerja yang ingin Anda capai, atasan harus memberikan komentar kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan.
3. Memotivasi karyawan, seberapa tinggi mereka harus melakukannya sehingga karyawan selalu ditantang untuk mencapai target yang ditetapkan dan secara konsisten. Kemudian bos harus dilakukan:
 - a. Berikan hadiah yang dihargai oleh karyawan
 - b. Memberikan hadiah dengan benar dalam hal jumlah dan waktu.
 - c. Berikan hadiah secara adil.

Selain itu, proses pemantauan kerja terdiri dari beberapa tindakan (langkah dasar) yang mendasar untuk semua pengawasan. Facto (2013) menegaskan bahwa:

- 1.) Penentuan standar / perencanaan implementasi, langkah pemantauan pertama adalah menetapkan standar implementasi, sarana standar sebagai unit pengukuran yang dapat digunakan sebagai titik referensi untuk evaluasi hasil;
- 2.) Penentuan pengukuran implementasi kegiatan penentuan standar akan sia-sia jika tidak disertai dengan beberapa cara untuk mengukur implementasi kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk mengukur implementasi, yaitu:

- a. Pengamatan.
- b. Laporan Laporan Oral atau Tertulis
- c.. Metode Otomatis.
- d. Tes atau pengambilan sampel.

Selain itu, untuk memfasilitasi realisasi tujuan, pengawasan harus disetujui oleh beberapa fase atau urutan implementasi yang terdiri dari:

1. Tetapkan instrumen pengukuran (standar)

Alat evaluasi atau standar untuk pekerjaan kerja karyawan, umumnya baik pada rencana umum dan rencana para pihak. Dengan kata lain, dalam rencana, biasanya ada standar untuk implementasi pekerjaan. Sehingga alat kerja diketahui benar oleh bawahan, maka alat kerja harus diindikasikan, dijelaskan kepada bawahan. Oleh karena itu, atasan dan bawahan bekerja untuk menentukan hasil standar Bawan.

2. Pertahankan Evaluasi (Evaluasi)

Saat mengevaluasinya, itu dimaksudkan untuk membandingkan hasil karya bawahan (hasil aktual) dengan perangkat pengukuran yang ditentukan (standar). Oleh karena itu, kepemimpinan membandingkan hasil pekerjaan yang seringkali standar, sehingga dengan perbandingan Anda dapat yakin bahwa tidak ada ketidakteraturan.

3. Pertahankan tindakan korektif (tindakan korektif)

Dengan tindakan perbaikan eksternal, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil dari pekerjaan aktual yang menyimpang untuk beradaptasi dengan standar atau rencana yang telah ditentukan. Tindakan perbaikan tidak selalu menyesuaikan hasil pekerjaan yang dilengkapi dengan rencana atau standar. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk laporan periodik segera setelah Anda dapat mengetahui bahwa penyimpangan diketahui, juga dengan adanya tindakan perbaikan yang akan diambil. Pekerjaan pelaksanaan seluruhnya dapat diselamatkan dengan rencana (Manulang, 2014).

2.4.4. Karakteristik Pengawasan yang Efektif

Agar efektif, setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

- a. Informasi khusus harus akurat.
- b. Pengawasan harus dilakukan tepat waktu ketika penyimpangan diketahui.
- c. Sistem pengawasan yang digunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain.
- d. Pengawasan harus fokus pada kegiatan strategis.
- e. Itu harus ekonomis, yang berarti bahwa biaya pengawasan harus lebih kecil dari hasilnya.
- f. Implementasi pengawasan sesuai dengan struktur organisasi.
- g. Itu harus sesuai dengan alur kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi.
- h. Itu harus fleksibel ketika berhadapan dengan perubahan yang ada.
- i. Aturan dan dapat dilakukan oleh bawahan.
- J. Sistem pengawasan harus diterima dan dipahami oleh semua anggota organisasi
(Ranupando, 2012)

2.5. Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian dan Ukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas umumnya ditafsirkan sebagai hubungan antara produksi (barang atau jasa) dengan pintu masuk (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas

adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan produksi dan masuk Antara. Pintu masuknya terbatas pada pekerja, sedangkan output diukur dalam unit fisik, bentuk dan nilai (Sutrisho, 2014). Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia juga merupakan penyebab limbah dan inefisiensi dalam beberapa cara (Siagian dalam structrisno, 2014). Oleh karena itu, memperhatikan elemen manusia adalah salah satu tuntutan secara penuh dalam upaya meningkatkan produktivitas. Menurut Sulistiyani dan Rospah (2014) menyatakan "produktivitas sehubungan dengan masalah hasil akhir, yaitu, Seberapa besar dari hasil akhir diperoleh dalam sebuah produksi."

Kemudian, Sinungan (2013) di Dokrin Oslo Conference 1984 memberikan definisi umum produktivitas kerja "produktivitas adalah konsep universal yang bertujuan untuk memberikan lebih banyak barang dan lebih banyak manusia, menggunakan sumber daya nyata." Selain itu, negara-negara Sinungan (2013) "produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, rencana perencanaan, penggunaan metode produktivitas untuk menggunakan sumber secara efisien dan menjaga keberadaan berkualitas tinggi."

Menurut Schermerharn (2013), ia menetapkan bahwa "produktivitas ditafsirkan sebagai hasil dari mengukur kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia." Produktivitas dapat diukur pada individu, kelompok dan organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi kinerja dan efisiensi sehubungan dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia

Tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan harus diperhitungkan. Sinungan (2013) menegaskan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang melihat pada hari berikutnya optimis berakar pada keyakinannya sendiri bahwa hidup lebih baik daripada kemarin dan besok lebih baik daripada hari ini. Sikap ini akan mempromosikan munculnya pekerjaan yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja karyawannya. Sementara karyawan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor efektif, motivasi dan budaya kerja, juga faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, dll.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas dan kualitas produksi yang dicapai. Kemudian, peningkatan produktivitas terletak pada dua faktor penting, yaitu, efisiensi dan kualitas masuk dan efektivitas serta kualitas produksi yang dicapai. Kemudian, produktivitas akan meningkat jika:

- 1) Output meningkat (lebih efektif) dan dimasukkan ke bawah (lebih efisien).
- 2) Keluar meningkat (lebih efektif) dan pintu masuk tetap.
- 3) Peningkatan output (paling efektif) dan peningkatan peningkatan, tetapi peningkatan produksi lebih besar dari peningkatan entri.

Produktivitas adalah hal penting seperti karyawan organisasi. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator. Menurut Schuler dan Jackson (2011), "beberapa langkah produktivitas meliputi: kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan,

waktu penyelesaian tugas, bantuan dan kerja sama dengan orang lain. Relevan untuk ukuran ini". Selanjutnya, ada beberapa faktor ukuran kerja, termasuk:

- 1) Kualitas pekerjaan, yaitu: presisi, presisi, keterampilan, pembersihan,
- 2) Jumlah pekerjaan, yaitu: Keluar,
- 3) Keandalan, yaitu: Instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan berikut,
- 4) Sikap, yaitu: sikap terhadap organisasi dan kepemimpinan, sikap terhadap pekerjaan lain dan sikap kerja sama. (Mangkuegara, 2010).

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi / perusahaan selalu ingin membuat pekerja terluka mampu meningkatkan produktivitas tinggi. Menurut (Simajuntak di Sutrisno, 2014) menyatakan "Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu: keterampilan mental dan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan." Kemudian, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2014) menyatakan "Ada beberapa faktor yang menentukan ukuran produktivitas, termasuk: pengetahuan, keterampilan, keterampilan, sikap dan perilaku." Kemudian, banyak hasil menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor: pengetahuan, keterampilan, keterampilan, sikap dan perilaku (Gomes, 2013).

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat disimpulkan dalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang ada pada individu, yaitu, usia, temperamen, kondisi fisik individu dan motivasi.
- 2) Faktor-faktor yang ada di luar orang tersebut, yaitu, kondisi fisik, seperti suara, pencahayaan, waktu, istirahat, pekerjaan panjang, gaji, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. (Tiffin dan Cormick di Siagian, 2012).

Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karya karyawan adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pemimpin perlu mengetahui produktivitas karyawan. Dengan mengetahui bahwa motivasi itu, para pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. pendidikan

Secara umum, seseorang memiliki pendidikan tinggi, akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga ternyata merupakan persyaratan penting untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Tanpa penyediaan pendidikan, tidak mungkin bagi orang untuk mudah mempelajari hal-hal baru di jalan atau sistem kerja.

c. Disiplin Pekerjaan

Disiplin kerja adalah sikap psikologis seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat dekat dengan motivasi. Disiplin dengan praktik, antara lain bekerja.

Hargai waktu dan biaya akan memiliki pengaruh positif pada produktivitas pekerjaan karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruh pada produktivitas tenaga kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan dengan pelatihan, kursus dan lainnya.

e. Sikap kerja etis

Sikap atau sekelompok orang dari seseorang dalam mempromosikan hubungan yang harmonis, selaras, dan seimbang dalam kelompok itu sendiri dan dengan

kelompok lain. Etika dalam hubungan itu sendiri sangat penting karena, dengan mencapai hubungan yang harmonis dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

f. Nutrisi dan Kesehatan

Sistem kekebalan tubuh umumnya dipengaruhi oleh nutrisi dan makanan yang diperoleh, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua ini kita akan memiliki produktivitas profesional karyawan.

g. Tingkat pendapatan.

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja pekerja karyawan, karena kesuksesan lebih karyawan akan diterima. Dengan ini, itu akan memberikan benda kerja dari setiap karyawan untuk merangsang pencapaian sehingga produktivitas tenaga kerja karyawan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan iklim pekerjaan

Lingkungan kerja karyawan mencakup hubungan kerja antara karyawan di sini. Hubungan dengan pemimpin, suhu dan lingkungan kerja, pencahayaan dan sebagainya. Sangat penting untuk menarik perhatian organisasi karena karyawan seringkali enggan bekerja karena tidak ada penampilan di kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan. Ini akan mengganggu pekerjaan karyawan.

i. Teknologi

Dengan kemajuan teknologi termasuk semakin banyak peralatan otomatis dan canggih, itu akan dapat mendukung tingkat produksi dan memengaruhi manusia dalam pekerjaan.

j. Fasilitas produksi

Faktor-faktor produksi harus memiliki dukungan yang memadai dan saling menguntungkan dalam proses produksi.

k. Keamanan sosial

Perhatian dan layanan perusahaan untuk setiap karyawan, mendukung kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan bahwa karyawan menjadi lebih bersemangat dan antusias.

l. Pengelolaan

Dengan manajemen yang baik, karyawan akan terorganisir dengan baik, serta produktivitas tenaga kerja karyawan akan tercapai.

m. Mencapai kesempatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada di dalamnya. Dengan kesempatan yang diberikan untuk mencapai, karyawan akan meningkatkan produksi. (Ravianto, 2010)

Selain itu, menurut Sinungan (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja meliputi:

1. Pekerjaan yang membutuhkan minat.

Semua pekerjaan yang dilakukan dengan harapan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Partisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Jika karyawan berpartisipasi dalam organisasi, semua pekerjaan yang diinginkan dapat dibuat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

3. Kompensasi tidak langsung

Biasanya, orang akan bersemangat bekerja karena mereka merasa bahwa mereka diberikan kesenangan dan kesejahteraan melalui manfaat organisasi.

4. Pengawasan yang kompeten.

Sebuah pekerjaan akan bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar setelah pengawasan, kepemimpinan dilakukan. Di mana karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka tanpa malas.

5. Peluang pelatihan diri.

Karyawan akan puas dan dihormati jika dalam organisasi mendapatkan pengakuan atas karyawan. Di mana dengan konformasi, karyawan akan merasa nyaman bekerja.

Oleh karena itu, karyawan diperlakukan secara memadai oleh atasan atau hubungan antara karyawan yang baik, karyawan akan berpartisipasi dengan benar, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kegiatan dan upaya bersama orang-orang yang terlibat untuk mencapai tujuan yang mapan. Kegiatan yang dilakukan memerlukan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi semua kegiatan dan perilaku. Penyesuaian individu untuk semua yang ditetapkan pada karyawan akan menciptakan masyarakat kekacauan yang ditahbiskan dan bebas. Dengan kata lain, disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

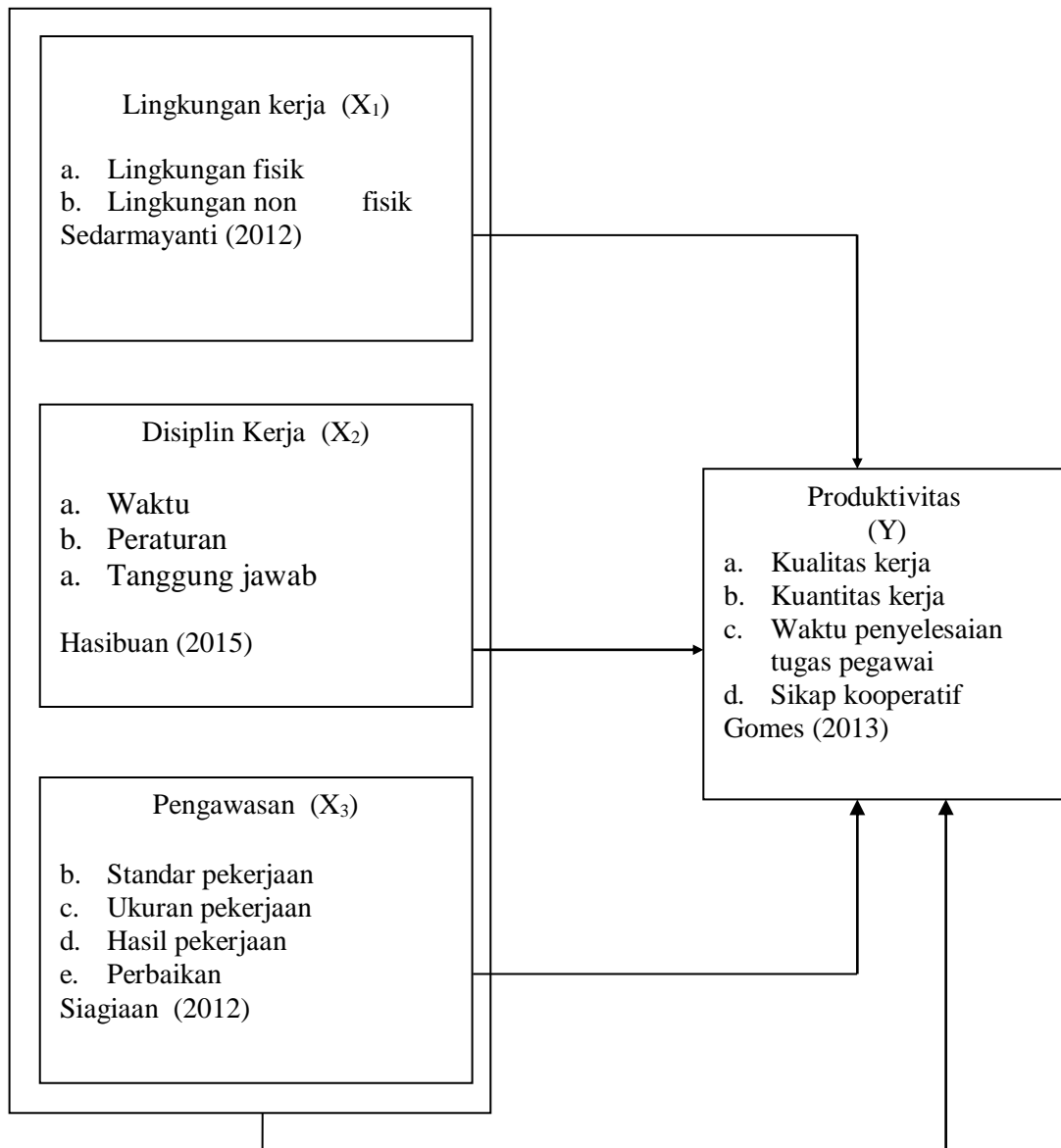
Aesibuan (2015) menetapkan bahwa "Disiplin Pekerjaan adalah kesadaran dan disposisi seseorang yang mematuhi semua peraturan korporat dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa "disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesadaran atau keinsyafan, bukan keberadaan elemen paksaan."

Menurut Yulk (2014), mereka mengatakan bahwa "disiplin adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan karyawan." Sementara menurut Sutrisno (2014) menetapkan bahwa "workstabilitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Jika di antara karyawan telah mengabaikan disiplin kerja, memang benar bahwa produktivitas pekerjaan akan berkurang. Meskipun memperoleh produktivitas tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk mendisiplinkan karyawan. "

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, implementasi pekerjaan sangat diperlukan. Pengawasan memiliki makna penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan untuk melakukan hasil implementasi pekerjaan yang diperoleh secara efisien (efisien) dan berhasil (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Manulang (2014), yang menunjukkan bahwa "pengawasan adalah proses untuk menentukan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, evaluasi dan koreksi, jika perlu, dengan niat agar implementasi pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana awal." Sedangkan, menurut Siagian (2012), negara bahwa "pengawasan adalah upaya umum untuk mengamati pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan bahwa berbagai kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya".

Oleh karena itu, pengawasan pekerjaan adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan realisasi dari semua rencana yang telah ditentukan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan jika perlu. Tindakan untuk meningkatkan tindakan yang ditafsirkan diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan korektif ini membutuhkan waktu dan proses untuk melakukan hasil yang diinginkan. Dalam hal penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan dari organisasi mencapai tujuan.

Berdasarkan data dan perumusan masalah yang disebutkan di atas, kerangka kerja konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Variabel pengawasan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
4. **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

- a. Variabel bebas /independen (X)
 1. Lingkungan kerja (X_1) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Indikatornya (Sedarmayanti, 2012) adalah :
 - a. Lingkungan fisik
 - b. Lingkungan non fisik
 2. Disiplin kerja (X_2) adalah kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang

telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2015) dalam penelitian ini meliputi :

- a. Disiplin waktu
 - b. Disiplin peraturan
 - c. Disiplin tanggung jawab
3. Pengawasan (X_3) adalah suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana.

Indikator pengawasan (Siagian, 2012) dalam penelitian ini adalah :

- a. Memperbaiki ukuran atau standar pekerjaan
 - b. Mengadakan penilaian ukuran pekerjaan
 - c. Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan
 - d. Mengadakan perbaikan atas penyimpangan
- b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. yang dimaksud produktivitas kerja pegawai adalah kekuatan dan kemampuan masing-masing pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Indikator dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Waktu penyelesaian tugas pegawai dan Sikap kooperatif

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dasar (Singarimbun, 2013). Survei ini adalah studi kuantitatif yang digunakan untuk menguji gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Survei penelitian dapat digunakan untuk mengeksplorasi (exclorable), menggambarkan (deskriptif) dan penjelasan (penjelasan), yaitu, untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan hipotesis, evaluasi, prediksi atau prediksi peristiwa tertentu dalam Masa depan, penelitian operasional dan pengembangan indikator. Sosial.

Survei dalam penelitian ini adalah desain yang digunakan untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, pengawasan produktivitas pekerjaan karyawan dalam layanan investasi dan layanan terintegrasi pintu pintu Majene Regista, sehingga dengan penelitian ini sebuah teori akan dibangun. Berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September sampai dengan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh para peneliti yang akan dipelajari dan kemudian mendapatkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan kantor investasi dan layanan terintegrasi Gerbang Majene kembali berjumlah 56 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), yang menentukan semua populasi dalam sampel sampel 56 karyawan layanan investasi dan layanan terintegrasi pintu Distrik Majene.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Informasi Utama

Data yang diperoleh langsung dari responden dipilih di lokasi penyelidikan.

Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data diperoleh melalui studi dokumentasi yang mempelajari beberapa tulisan melalui buku, majalah, majalah dan juga untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Teknik yang digunakan oleh kuesioner atau kuesioner dengan cara mengumpulkan data memberi dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, berharap mereka dapat menanggapi daftar pertanyaan. Kemudian dia diberi skor dengan skala likert.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data meninjau, membaca dan mempelajari berbagai jenis buku, majalah dan informasi internet terkait dengan penelitian

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian dalam bentuk masalah penelitian dilakukan berdasarkan hasil proses pengujian data yang mencakup: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulannya tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data, yaitu, uji validitas dan bukti kinerja.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), jelaskan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana instrumen (instrumen) mengukur apa yang ingin Anda ukur. Kuesioner penelitian dibentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah: fasilitas, pembelajaran kreativitas, motivasi belajar dan prestasi belajar. Dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau shahih jika mereka dapat mengukur apa yang ingin mereka ukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang dipelajari secara permanen. Jika pentingnya hasil korelasi kurang dari 5%, maka akan mendeklarasikan Valenta Tau Shahih (Ban dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013: 74), menjelaskan bahwa dikatakan bahwa perangkat pengukuran valid, jika alat ini mengukur apa yang harus diukur oleh perangkat. Meter ini valid karena mengukur jarak.

b. Tes kepercayaan

Dapat dikatakan bahwa dapat dikatakan bahwa suatu instrumen dapat diandalkan jika instrumen pengukur mengarah ke spesial atau konsisten, di mana tingkat keandalan menunjukkan pengukuran di mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dan dapat diandalkan, sehingga Hasil pengukuran tetap konsisten jika mereka berulang kali diukur pada gejala yang sama, dengan alat ukur. Sama juga. Dikatakan bahwa suatu instrumen dapat diandalkan, jika memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas 0,60 atau lebih (ban dan Sukarna, 2012). Nasion (2013: 77), menjelaskan bahwa dikatakan bahwa alat pengukur dapat diandalkan jika alat yang mengukur gejala pada waktu yang berbeda selalu menunjukkan hasil yang sama. Alat yang begitu dapat diandalkan secara konstan menghasilkan ukuran yang sama.

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang dalam fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 132). Peneliti memberi lima tanggapan alternatif kepada responden menggunakan skala 1 hingga 5 untuk keperluan analisis penelitian kuantitatif, dengan respons alternatif untuk mencetak 5, perjanjian yang disepakati 4, meragukan (R) Skor 3, Disagree (R) TS Skor 2 dan Sangat Disagree Score (STS) 1

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan serta produktivitas kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisis data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner menggunakan analisis regresi berganda (analisis regresi berganda). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja karyawan. Sebelum melakukan beberapa pengujian regresi, persyaratan uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pengawasan

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan pengawasan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan pengawasan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama,

Hipotesis akan diuji sesuai dengan analisis yang dihasilkan dari model regresi berganda.

a) Ho berarti bahwa variabel independen sebagian tidak memiliki efek signifikan pada variabel dependen.

- b) Ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi pada = 5% dan dengan tingkat kebebasan (N-K-1) di mana n adalah jumlah pengamatan dan K adalah jumlah variabel independen. Sementara tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan 5% dan DF = (N-1), jadi (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis kedua

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji efek simultan dari variabel dependen. Hipotesis statistiknya ditegaskan sebagai berikut:

- a) Ho: Secara bersamaan variabel independen tidak memiliki efek signifikan pada variabel dependen.
- b) ha: media, variabel independen secara bersamaan memiliki efek signifikan pada variabel dependen.

Dengan tingkat yang signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan tingkat kebebasan (K) dan (N-K-1) di mana N adalah jumlah observasi dan K adalah variabel independen. Kemudian, nilai hitungan F dirumuskan sebagai berikut.

Di mana:

$R^2 = R$ Square

N = nomor data

K = jumlah variabel independen

Sementara Tabel F ditentukan dengan mengamati level signifikan 5% dan DF = (N-1), juga (Ghozali, 2011)

- a) Jika f dengan Anda $> f$ tabel atau GIS. $F < 5\%$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang secara bersamaan, variabel independen memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen.
- b) Jika hitungan $f < \text{atau sig} > 5\%$ diterima, dan variabel independen tidak memiliki efek signifikan pada variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan pada variabel dependen. Jika mereka berada di antara variabel independen yang memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi (R) antara yang lain, variabel adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene No. 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Tugas Pokok Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene. Deskripsi tugas, fungsi, dan ketentuan investasi dan pengenalan dan pengenalan Kabupaten Manjene. Dpmptsp sesuai dengan pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis regional yang melakukan pengelolaan lisensi dan investasi dan membantu Bupati Majene dalam mempersiapkan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang investasi dan bidang lisensi diperlukan untuk menghasilkan produk-produk berkualitas , terutama produk dalam bentuk dokumen lisensi yang dapat dianggap bertanggung jawab atas implementasi utama.

Visi adalah formulasi umum dari situasi yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Berdasarkan kondisi umum, potensi, masalah, dan tantangan yang dihadapi, DPMPTSP Majene Kabupaten sesuai dengan tugas dan fungsi utama sebagai unit kerja perangkat regional yang melakukan beberapa urusan pemerintah daerah di bidang layanan lisensi

Terintegrasi dan investasi memiliki visi sebagai berikut : ***“Terwujudnya Iklim Investasi dengan Pelayanan Prima Menuju Good Governance”***

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Tahun 2016-2021 tersebut di atas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif untuk Meningkatkan Realisasi Investasi
2. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah salah satu dari 6 Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ikut bertanggung jawab dalam mendukung misi ke empat Kepala Daerah Kabupaten Majene, yaitu “Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat”.

Untuk mewujudkan hal tersebut, ditetapkan tujuan pertama dari misi keempat RPJMD 2016-2021 dimana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ada di dalamnya yaitu “Meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi potensi daerah”

Tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah : “Memajukan kualitas layanan dan kapasitas kelembagaan perizinan dalam rangka menjaga kondusivitas iklim investasi, meningkatkan kuantitas nilai investasi dan frekuensi di daerah”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan dua sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatnya angka investasi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah langkah-langkah yang diambil oleh organisasi dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagai upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Strategi tersebut berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi pelayanan akan dilakukan penyempurnaan organisasi, penyederhanaan prosedur dan pemanfaatan IT untuk keperluan jaringan internet;
2. Menciptakan iklim investasi yang kondusif, memberikan insentif investasi berupa pemberian kemudahan persyaratan dan pemberian keringanan retribusi serta penerapan penerbitan izin secara paralel;
3. Menerbitkan investasi berwawasan lingkungan melalui pengendalian dan perlindungan lingkungan hidup yang dituangkan dalam izin investasi, IMB dan izin Lingkungan serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan;

4. Menyelenggarakan pameran potensi investasi dan produk serta penyediaan informasi realisasi dan peluang investasi.

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat Dinas, terdiri dari :
 - Sub bagian umum dan perlengkapan
 - Sub bagian perencanaan dan keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal, terdiri dari :
 - Seksi promosi
 - Seksi investasi
 - Seksi kerja sama penanaman modal
- d. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - Seksi perizinan usaha dan perizinan tertentu
 - Seksi bidang non perizinan
 - Seksi verifikasi administrasi dan penerbitan
- e. Bidang Data, Pengendalian & Pengembangan Sumber Daya, terdiri dari :
 - Seksi data dan informasi
 - Seksi pengaduan, evaluasi dan pengendalian
 - Seksi perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambaran dinas terdiri atas :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas pokok melaksanakan operasional, koordinasi kebijakan daerah dan pelayanan di bidang perizinan dan perizinan non usaha secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyusunan program dinas;
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, kepegawaian, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan keuangan;
- c. Penyelenggaraan PPTSP di bidang perizinan usaha dan perizinan non usaha;
- d. Pengembangan peluang dan potensi penanaman modal di daerah dengan memberdayakan dinas usaha;
- e. Pelaksanaan promosi penanaman modal di daerah;
- f. Pengembangan sector usaha penanaman modal di daerah;
- g. Pembantuan penyelesaian berbagai hambatan dan konsultasi permasalahan yang dihadapi penanaman modal dalam menjalankan kegiatan penanaman modal asing di daerah;
- h. Pelaksanaan PMPTSP yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dan kewenangan pemerintah yang diberikan kepada pemerintah daerah berdasarkan hak substitusi;
- i. Pelaksanaan pengelolaan data informasi, pelaporan dan pengembangan sistem informasi;

- j. Pelaksanaan pengendalian koordinasi pengaduan pelayanan perizinan dan penanaman modal di daerah; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat Dinas

Sekretariat Dinas terdiri dari sekretariat yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok untuk mengkoordinasikan penyusunan dan pembinaan pelayanan administrasi umum, di bidang perencanaan umum, pelayanan umum, sekretariat, perlengkapan, urusan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasikan, sinkronasi, integrasi di lingkup dinas;
- b. Pengkoordinasian perencanaan dan perumusan kebijakan teknis dinas;
- c. Pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang pelayanan umum, sekretariat, perlengkapan, urusan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan;
- d. Mengkoordinasi dalam penyusunan laporan dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala Dinas.

Dalam menjalankan tugas tupoksi, sekretaris dinas dibantu oleh dua sub bagian yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris dinas yaitu:

- a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

- b. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bidang Penanaman Modal

Bidang penanaman modal dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengelolaan data dan informasi, pelaporan, mengembangkan system informasi, dan melaksanakan PMPTSP yang menjadi kewenangan yang diberikan pemerintah daerah berdasarkan hak substitusi, dan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana dan program pengelolaan penanaman modal;
- b. Penyusunan laporan perkembangan perizinan investasi dan penanaman;
- c. Pengembangan sistem informasi dan pembinaan terhadap investor;
- d. Pembuatan norma, standar operasional prosedur PMPTSP;
- e. Pemberian PMPTSP;
- f. Pelaksanaan administrasi pelayanan penanaman modal;
- g. Pengkoordinasian penempatan pejabat penghubung dengan BKPM;
- h. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang penanaman modal dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala Seksi Investasi
- b. Kepala Seksi Promosi
- c. Kepala Seksi Kerjasama Penanaman Modal

4. Bidang Pelayanan Terpadu

Bidang pelayanan terpadu satu pintu sebagaimana mempunyai tugas pokok di bidang pelayanan terpadu satu pintu. Dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- b. Pengkajian dan pengusulan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- c. Pembuatan norma, standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan perizinan usaha;
- d. Pemberian pelayanan PTSP;
- e. Pelaksanaan administrasi PTSP;
- f. Pengkoordinasian perencanaan dan pelaksanaan PPTSP
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan penempatan tim teknis dari SKPD; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang pelayanan terpadu satu pintu dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala Seksi perizinan usaha dan perizinan tertentu
- b. Kepala Seksi verifikasi administrasi dan penerbitan
- c. Kepala Seksi non perizinan

5. Bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya

Bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengawasan di bidang perizinan, dan

penanaman modal serta melaksanakan pengumpulan data dan pengembangan sumber daya. Dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan di daerah di bidang PTSP;
- b. Pengkajian dan penyusunan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- c. Pembuatan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan usaha, pengaduan dan pengawasan;
- d. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang data dan informasi
- b. Kepala sub bidang pengaduan dan evaluasi, pengendalian
- c. Kepala sub bidang perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah.

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 orang responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 56 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu

sebanyak 35 orang atau 62,5 persen dan sisanya sebanyak 21 orang atau sekitar 37,5 persen yang berjenis kelamin perempuan.

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

Tabel 5.1 : Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	62,5
2.	Perempuan	21	37,5
	Total	56	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene .

Tabel 5.2 : Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	31	55,4
2.	35 – 40	6	10,7
3.	41 – 45	3	5,4
4.	46 – 50	8	14,3
5.	> 50	8	14,3
	Total	56	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 31 orang responden atau sekitar 55,4 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu

antara umur dibawah 41-45 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 5,4 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	32	57,1
2.	10 – 15	15	26,8
3.	16 – 20	3	5,4
4.	21 – 25	2	3,6
5	26 – 30	4	7,1
	Total	56	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 30 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 2 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 32 orang responden atau 57,1 persen adalah antara < 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 2 orang responden atau 3,6 persen saja adalah antara 21 sampai 25 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi lingkungan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.	0	0	0	0	4	7,1	34	60,7	18	32,1
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.	0	0	0	0	16	28,6	22	39,3	18	32,1
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.	0	0	0	0	13	23,2	21	37,5	22	39,3
4.	Pegawai senang menerima tugas dari atasan.	0	0	0	0	7	12,5	20	35,7	29	51,8
5.	Pegawai selalu patuh terhadap atasan	0	0	0	0	10	17,9	25	44,6	21	37,5

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, pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 60,7% responden menyatakan setuju, kemudian 7,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 39,3% responden menyatakan setuju, kemudian 28,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada, dimana 39,3% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 23,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pegawai senang menerima tugas dari atasan, dimana 51,8% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai selalu patuh terhadap atasan, dimana 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 44,6% responden menyatakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Disiplin kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing.	0	0	0	0	9	16,1	31	55,4	16	28,6
2.	Pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi	0	0	0	0	18	32,1	20	35,7	18	32,1
3.	Pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0	0	0	0	11	19,6	18	32,1	27	48,2
4.	Pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing	0	0	0	0	3	5,4	19	33,9	34	60,7
5.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas baik dalam bentuk lisan maupun tulisan	0	0	0	0	7	12,5	26	46,4	23	41,1

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 pegawai mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari bidang pekerjaan masing-masing, dimana 28,6% responden menyatakan sangat setuju, 55,4%

responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai mengetahui bagaimana menggunakan semua peralatan yang mendukung dalam pekerjaan yang telah disediakan oleh organisasi, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% responden menyatakan setuju, kemudian 32,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dimana 48,2% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, dimana 60,7% responden menyatakan sangat setuju, 33,9% responden menyatakan setuju, kemudian 5,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas baik dalam bentuk lisan maupun tulisan dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,4% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pengawasan (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi pengawasan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel pengawasan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin	0	0	0	0	9	16,1	30	53,6	17	30,4
2.	Pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan	0	0	0	0	17	30,4	18	32,1	21	37,5
3.	Pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya	0	0	0	0	9	16,1	20	35,7	27	48,2
4.	Dalam mengerjakan tugas/pekerjaan pegawai pernah melakukan kesalahan	0	0	0	0	11	19,6	10	17,9	35	62,5
5.	Setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan / pimpinan.	0	0	0	0	5	8,9	35	62,5	16	28,6

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 dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin, dimana 30,4% responden menyatakan sangat setuju, 53,6% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan dimana 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 30,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya, dimana 48,2% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa dalam mengerjakan tugas/pekerjaan pegawai pernah melakukan kesalahan, dimana 62,5% responden menyatakan sangat setuju, 17,9% responden menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan/pimpinan, dimana 28,6% responden menyatakan sangat setuju, 62,5% responden menyatakan setuju, kemudian 8,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Produktivitas kerja (Y)

Pada indikator produktivitas kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

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	0	0	11	19,6	18	32,1	27	48,2
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	0	0	0	0	14	25,0	19	33,9	23	41,1
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.	0	0	0	0	13	23,2	16	28,6	27	48,2
4.	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0	0	0	0	12	21,4	24	42,9	20	35,7
5.	Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi	0	0	0	0	8	14,3	19	33,9	29	51,8

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 48,2% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 33,9% responden menyatakan setuju, kemudian 25,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula, dimana 48,2% responden menyatakan sangat setuju, 28,6% responden menyatakan setuju, kemudian 23,2%

responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dimana 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 42,9% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi, dimana 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 42,9% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. 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 0,263.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variable

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	0,426	0,263	Valid
	2	0,535	0,263	Valid
	3	0,465	0,263	Valid
	4	0,417	0,263	Valid
	5	0,592	0,263	Valid
Variabel lingkungan kerja (X ₁)	1	0,421	0,263	Valid
	2	0,453	0,263	Valid
	3	0,437	0,263	Valid
	4	0,505	0,263	Valid
	5	0,492	0,263	Valid
Variabel disiplin kerja (X ₂)	1	0,530	0,263	Valid
	2	0,380	0,263	Valid
	3	0,398	0,263	Valid
	4	0,446	0,263	Valid
	5	0,335	0,263	Valid
Variabel pengawasan (X ₃)	1	0,417	0,263	Valid
	2	0,481	0,263	Valid
	3	0,498	0,263	Valid
	4	0,386	0,263	Valid
	5	0,447	0,263	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's 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 pegawai (Y)	0,727	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₁)	0,705	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,672	Reliabel
Pengawasan (X ₃)	0,692	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 pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pengawasan

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.618	1.774		-2.039	.047		
1 X1	.425	.141	.346	3.009	.004	.303	3.303
X2	.328	.127	.269	2.577	.013	.366	2.736
X3	.422	.148	.347	2.841	.006	.267	3.746

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

$$Y = -3,618 + 0,425X_1 + 0,328X_2 + 0,422X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -3,618 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan nilainya tetap/konstan maka peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -3,618.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,425 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,425 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,425 poin.

3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,328 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,328 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,328 poin.
4. Nilai koefisien regresi pengawasan (X_3) sebesar 0,422 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,422 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,422 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 SPSS Ver. 20 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							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.618	1.774		-2.039	.047		
1 X1	.425	.141	.346	3.009	.004	.303	3.303
X2	.328	.127	.269	2.577	.013	.366	2.736
X3	.422	.148	.347	2.841	.006	.267	3.746

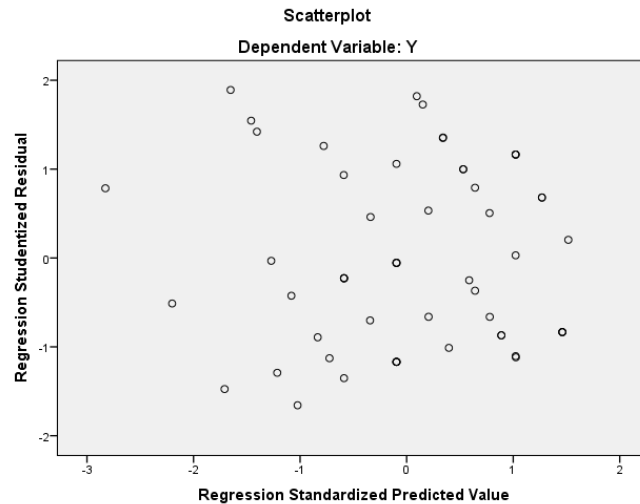
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 20 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



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

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 SPSS Ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,655 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	.890 ^a	.792	.780	.90596	1.655

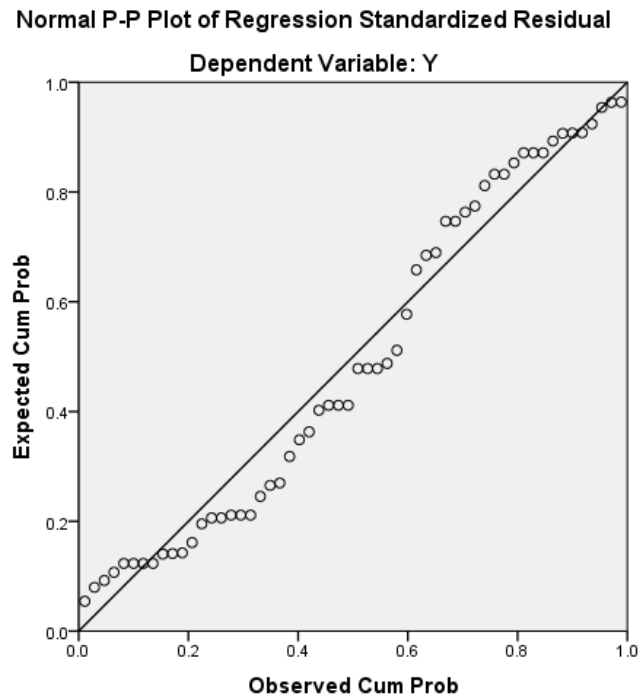
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: 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 :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

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 SPSS Ver. 20., 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 SPSS Ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.618	1.774		-2.039	.047		
1 X1	.425	.141	.346	3.009	.004	.303	3.303
X2	.328	.127	.269	2.577	.013	.366	2.736
X3	.422	.148	.347	2.841	.006	.267	3.746

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,009 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,005.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,009. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,577 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,005.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,577 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh pengawasan (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,005.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,841 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 2,005$
- Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,577 > t_{tabel} 2,005$
- Variabel pengawasan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,841 > t_{tabel} 2,005$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 20 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	162.749	3	54.250	66.096	.000 ^b
	Residual	42.680	52	.821		
	Total	205.429	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 20 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 SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 66,096 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 $df (n-k-1) = 52$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,78$.

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

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 66,096, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 66,096$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ 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 SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.618	1.774		-2.039	.047		
1 X1	.425	.141	.346	3.009	.004	.303	3.303
X2	.328	.127	.269	2.577	.013	.366	2.736
X3	.422	.148	.347	2.841	.006	.267	3.746

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai

pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel lingkungan kerja (X_1).

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 Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.780	.90596	1.655

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,792 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,009. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variable lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas mereka dan merupakan kondisi kerja karyawan yang hidup dan bekerja bersama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang tak terlupakan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisnawati (2014), dengan penelitian "pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT. Plantation Nusantara III (Persero) Medan". Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) kompetensi kerja (X2) pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang erat. Disesuaikan R Square 0.704 berarti 70,4% Produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

independen (lingkungan kerja dan variabel kompetensi kerja). Sementara sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dipelajari dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan sebagainya.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,577 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan dan untuk organisasi karena disiplin kerja akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena itu, karyawan adalah penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan ukuran tanggung jawab seseorang untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mematuhi semua peraturan dan norma sosial perusahaan". Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau rasa hormat yang ada di karyawan aturan dan akurasi perusahaan".

Selanjutnya, menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan". Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap

peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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”.

Kemudian, menurut Fathoni (2011) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Disiplin adalah langkah-langkah manajemen untuk mendorong pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya untuk membenarkan dan melibatkan pengetahuan karyawan dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan bagi karyawan untuk pergi ke kerja sama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Narmodo (2013), Penelitian dilakukan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Tenaga Kerja tentang Produktivitas Buruh Karyawan dari Badan Layanan Sipil Regional Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat motivasi dan variabel disiplin

mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja dari Badan Layanan Sipil Kabupaten Woogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Karyawan Badan Kabupaten Daerah Kabupaten Woogiri dan hasil uji t (parsial), masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerjaan karyawan. .

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,841 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pengawasan memiliki makna penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan untuk melakukan hasil implementasi pekerjaan yang diperoleh secara efisien (efisien) dan berhasil (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Manulang (2014), menunjukkan "pengawasan adalah proses untuk menentukan pekerjaan apa yang telah dilakukan, evaluasi dan koreksi, jika perlu, dengan niat agar implementasi pekerjaan sesuai dengan rencana awal." Sedangkan, menurut Siagian (2012), yang menunjukkan "pengawasan adalah upaya pengamatan umum dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan bahwa berbagai kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya". Pendapat lain dari para ahli menegaskan bahwa pengawasan adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar implementasi dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan

nyata dengan standar yang telah ditentukan, menentukan dan mengurangi tindakan koreksi dan mengukur Diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya organisasi digunakan, yang paling efektif dan efisien, Handoko (2013).

Atas dasar pemantauan kerja yang pasti, dapat disimpulkan bahwa pemantauan kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan realisasi dari semua rencana yang telah ditentukan dan mengambil peningkatan adopsi tindakan jika perlu. Tindakan peningkatan tindakan yang ditafsirkan diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar kegiatan implementasi. Tindakan korektif ini membutuhkan waktu dan proses untuk melakukan hasil yang diinginkan. Karena laporan periodik sangat penting karena dalam laporan Anda dapat mengetahui situasi sebenarnya. Dalam hal penyimpangan, langkah-langkah peningkatan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan dari organisasi mencapai tujuan.

Selain itu, tujuan utama pengawasan adalah untuk mencoba sehingga apa yang direncanakan adalah kenyataan. Lihat dan Anda mengatakan bahwa kelemahan menghadapi. Tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011) menetapkan bahwa: a) untuk menemukan jalannya pekerjaan tanpa masalah atau tidak, b) untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan mencari pencegahan untuk tidak mengulangi kesalahan serupa atau kesalahan baru, C) Untuk mengetahui apakah penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan diarahkan pada tujuannya dan sesuai dengan yang ditentukan, d) Cari tahu apakah biaya biaya sesuai dengan program sebagaimana ditentukan dalam

perencanaan atau tidak, e) Untuk menemukan pekerjaan dengan membandingkan apa yang ditetapkan dalam rencana (standar) dan, sebagai tambahan, f) Cari tahu apakah implementasi pekerjaan sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Trisninawati (2013), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan". Pencarian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi 384 Kantor Pendidikan Provinsi Selatan Sumatra. Meskipun sampel diambil dari formula slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel adalah 80 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kantor Nasional Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 66,096, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 66,096$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Produktivitas umumnya ditafsirkan sebagai hubungan antara produksi (barang atau jasa) dengan entri (pekerjaan, bahan, perak). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan output dan input anantara. Pintu masuk seringkali terbatas pada pekerja, sementara produksi diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2014). Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia juga merupakan penyebab limbah dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Siagian di Sutrisno, 2014). Oleh karena itu, memberi perhatian khusus pada elemen manusia adalah salah satu permintaan keseluruhan dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Menurut Sulistiyani dan Rovah (2014) melaporkan "produktivitas mengenai masalah hasil akhir, yaitu Sebabapa besar dari hasil akhir yang diperoleh dalam sebuah produksi".

Kemudian, Sinungan (2013) dalam dokrin konfrensi Oslo 1984 memberikan definisi umum tentang produktivitas kerja "Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunkan sumber-sumber riil yang makin sedikit". Selanjutnya, Sinungan (2013) menyatakan "Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunkan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi".

Menurut Schermerharn (2013) menyatakan bahwa "produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya

yang digunakan, termasuk sumber daya manusia”. Produktivitas dapat diukur pada individu, kelompok, dan organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja sehubungan dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di

Tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang dilihat pada hari berikutnya secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan saat ini lebih baik daripada kemarin dan besok lebih baik daripada hari ini. Sikap ini akan mendorong munculnya pekerjaan yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sementara produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor efektif, motivasi dan budaya kerja, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,792 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 2,005$
- Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,577 > t_{tabel} 2,005$
- Variabel pengawasan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,841 > t_{tabel} 2,005$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel lingkungan kerja (X_1).

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 2,005, nilai t_{hitung} 2,577 > t_{tabel} 2,005, dan nilai t_{hitung} 2,841 > t_{tabel} 2,005
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 66,096, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, maka lingkungan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

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 lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai serta pengawasan adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang pengawasan, 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 lingkungan kerja, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan disiplin kerja 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 medisiplin kerja 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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja komunikasi, kecerdasan emosional dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.
5. Kajian lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan 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

- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, H.M. Burhan, 2014. *Motodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2011. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2012. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, M., 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Rafianto, J., 2011. *Produksi dan Kesempatan Kerja*, Penerbit Lembaga Sarana Informasi, Jakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Penerbit BPEE, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P, 2012. *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari, 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Schermerharn, John R. 2013 *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- _____, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 2015. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, 2011. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Penerbit Jaya Sakti, Jakarta.
- Sukoco, Badri Munir, 2012. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Werther, William B., dan Keith Davis, 2013. *Human Resources and Personnel Management*, 5th Edition, McGraw-Hill, inc, New York.

Winardi, 2010. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Cetakan Kelima, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.

Wursanto, 2010. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Yulk, Gary, 2014. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

HERMIATI
2017.MM.2.0768

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja (X ₁)						
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
4	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
5	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja (X ₂)						
1	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.					
2	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.					
3	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.					
4	Pegawai senang menerima tugas dari atasan.					
5	Pegawai selalu patuh terhadap atasan					
Pengawasan (X ₃)						
1	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin					
2	Pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan					
3	Pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya					
4	Dalam mengerjakan tugas/pekerjaan pegawai pernah melakukan kesalahan					
5.	Setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan / pimpinan.					
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.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.					
4	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
5	Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2. TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	3	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	4	4	20
5	3	5	5	4	4	21
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	3	5	5	21
11	5	4	3	5	4	21
12	4	4	3	5	4	20
13	4	4	4	3	5	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	3	3	4	4	18
16	4	3	4	4	4	19
17	4	3	3	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	5	3	3	5	4	20
20	5	4	3	5	4	21
21	5	3	4	5	5	22
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	4	3	5	20
32	4	4	3	3	4	18
33	4	3	3	4	4	18
34	4	3	4	4	4	19
35	4	3	3	4	4	18
36	4	4	4	5	4	21
37	5	3	3	5	4	20
38	5	4	3	5	4	21
39	5	3	4	5	5	22
40	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Disilin Kerja (X₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	3	4	21
6	5	4	4	3	4	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	3	18
14	3	4	3	4	4	18
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	4	5	4	19
17	4	3	3	4	3	17
18	3	4	4	5	5	21
19	4	3	3	5	4	19
20	3	4	4	5	4	20
21	4	3	4	5	5	21
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	4	4	3	4	3	18
32	3	4	3	4	4	18
33	3	3	3	3	4	16
34	3	3	4	5	4	19
35	4	3	3	4	3	17
36	3	4	4	5	5	21
37	4	3	3	5	4	19
38	3	4	4	5	4	20
39	4	3	4	5	5	21
40	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Pengawasan (X₃)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	3	5	5	5	4	22
4	5	4	3	5	4	21
5	5	5	5	5	4	24
6	5	3	5	5	4	22
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	5	3	4	21
9	3	5	4	3	5	20
10	3	5	3	3	5	19
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	3	3	4	17
13	3	3	4	3	5	18
14	3	3	3	4	3	16
15	4	4	3	3	5	19
16	3	3	4	4	5	19
17	4	3	3	3	5	18
18	3	4	4	3	5	19
19	3	3	3	4	4	17
20	4	4	3	5	3	19
21	5	3	4	5	3	20
22	5	3	4	5	3	20
23	5	4	3	5	4	21
24	5	4	5	5	3	22
25	3	4	3	3	3	16
26	4	4	5	3	4	20
27	5	4	5	4	3	21
28	3	4	5	4	4	20
29	5	3	3	3	3	17
30	5	4	5	5	3	22
31	5	5	5	5	4	24
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	5	3	4	21
35	3	5	4	3	5	20
36	3	5	3	3	5	19
37	3	4	3	4	4	18
38	4	3	3	3	4	17
39	3	3	4	3	5	18
40	3	3	3	4	3	16

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Produktivitas kerja Pegawai (Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	3	3	16
11	3	4	3	3	3	16
12	3	4	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	4	4	4	19
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	3	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	5	4	4	4	21
22	4	3	4	4	4	19
23	3	5	3	3	3	17
24	5	5	5	5	5	25
25	3	4	3	3	3	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	5	5	5	24
28	5	4	5	5	5	24
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	5	5	22
31	3	4	3	3	3	16
32	3	4	3	3	3	16
33	4	4	4	4	4	20
34	3	4	3	3	3	16
35	3	3	3	3	3	15
36	4	3	4	4	4	19
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	3	3	3	16
40	3	3	3	3	3	15

Lampiran 3. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5	12.5
	4.00	18	45.0	45.0	57.5
	5.00	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	30.0	30.0	30.0
	4.00	24	60.0	60.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	42.5	42.5	42.5
	4.00	12	30.0	30.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	11	27.5	27.5	50.0
	5.00	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	28	70.0	70.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.0	35.0	35.0
	4.00	18	45.0	45.0	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	30.0	30.0	30.0
	4.00	24	60.0	60.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	32.5	32.5	32.5
	4.00	20	50.0	50.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	15	37.5	37.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	22	55.0	55.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	40.0	40.0	40.0
	4.00	8	20.0	20.0	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.0	35.0	35.0
	4.00	14	35.0	35.0	70.0
	5.00	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	40.0	40.0	40.0
	4.00	9	22.5	22.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	42.5	42.5	42.5
	4.00	10	25.0	25.0	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	19	47.5	47.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	11	27.5	27.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	23	57.5	57.5	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	11	27.5	27.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	10	25.0	25.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	47.5	47.5	47.5
	4.00	10	25.0	25.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.5385	.85367	40
X1.2	3.9487	.60475	40
X1.3	3.3846	.98983	40
X1.4	3.1026	.94018	40
X1.5	3.7436	.67738	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.1795	1.993	.452	.465
X1.2	13.7692	2.814	.421	.113
X1.3	14.3333	2.807	.409	.176
X1.4	14.6154	2.085	.421	.287
X1.5	13.9744	2.236	.452	.430

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.5641	.85208	40
X2.2	3.3077	.95018	40
X2.3	3.3846	.98983	40
X2.4	3.2308	.98573	40
X2.5	3.4103	.84970	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.3333	1.281	.349	.390
X2.2	13.5897	2.038	.323	.891
X2.3	13.5128	2.625	.341	.354
X2.4	13.6667	1.333	.544	.997
X2.5	13.4872	1.888	.508	.195

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.7692	.80986	40
X3.2	3.4615	.91324	40
X3.3	3.3846	.90657	40
X3.4	2.9744	.87320	40
X3.5	3.7436	.67738	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.5641	2.779	.546	.047
X3.2	13.8718	2.536	.401	.086
X3.3	13.9487	2.682	.410	.015
X3.4	14.3590	1.973	.516	.539
X3.5	13.5897	1.985	.693	.731

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.8974	.71800	40
Y2	3.7179	1.02466	40
Y3	3.6154	.96287	40
Y4	3.1026	.94018	40
Y5	3.7436	.67738	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.1795	2.572	.531	.388
Y2	14.3590	2.447	.552	.185
Y3	14.4615	3.202	.373	.122
Y4	14.9744	2.499	.449	.241
Y5	14.3333	2.175	.428	.736