

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ZAINAL
2017.MM.2.0987**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

Oleh:

ZAINAL

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 30 Desember 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

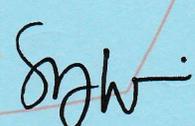
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si

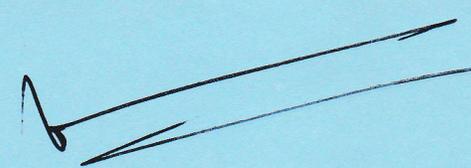

Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si, Ak., C.A.

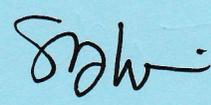
School Of Business

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


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


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN PINRANG**

Nama Mahasiswa : Zainal
NIM : 2017MM20987
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA
Dosen Penguji 2 : Dr. Muh. Said, M.M.

Tanggal Ujian : 30 Desember 2020

SK Penguji Nomor :

PERUNTUKAN

Tesis ini kupersembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Istri dan Anak-anakku tersayang, Adik dan semua kemenakanku tersayang dan teristimewah buat brother Almarhum Sukri Mursalim yang saya anggap seperti keluarga sendiri dan semoga engkau tenang disana dan segala amal ibadahmu diterima disisi Allah SWT...Amin...Amin..Amin.

RIWAYAT HIDUP

ZAINAL, lahir di Pinrang pada Tanggal 04 April 1981, anak pertama dari Mursalim. T dan Ibu Hj. Andi Rasdiana Menjalani jenjang pendidikan SD Negeri 76 Pinrang , SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kab. Pinrang, SMA Negeri 1 Pinrang. Pendidikan S1 pada Universitas 45 Makassar pada Tahun 2005. Pengalaman kerja sebagai Aparatur Sipil Negara sejak tahun 2009 hingga sekarang yaitu tahun 2021 Kemudian pada Tahun 2017 Melanjutkan pendidikan ke jenjang pascasarjana di STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, Januari 2021

Penulis,

ZAINAL

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, Mei 2021

Penulis,



ZAINAL

NIM: 2017MM20987

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah, SWT. yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh gelar sarjana S-2 pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia yang berjudul : “PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG “.

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang memungkinkan selesainya penyusunan tesis ini kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si sebagai pembimbing satu yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si, Ak sebagai pembimbing dua yang telah memberikan bimbingan sepenuhnya dan dukungan selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Hidayat, SE., MM sebagai selaku penguji yang telah memberikan masukan-masukan dan bimbingan selama penyusunan dan perbaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Muh. Said, MM sebagai selaku anggota penguji yang telah memberikan masukan-masukan dan bimbingan selama penyusunan dan perbaikan tesis ini.
5. Para Staf Pengajar Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran, analitis, dan pengalaman yang lebih baik.

6. Para ASN pada Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini.
7. Kedua Orang Tua serta Istri yang tercinta yaitu Nurhana, S.PD yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis.
8. Saudara-saudara kandungku yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Rekan-rekan Angkatan Sembilan Kelas khususnya kelas IX.L1 dan Kelas IX.L Mahasiswa Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, yang selalu memberikan dukungan dan berbagai ilmu dan pengalaman.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Makassar, 2020

Mahasiswa,

Z a i n a l
2017.MM.2.0987

ABSTRAK

Zainal. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Sylvia Sjarlis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Adapun jumlah populasi sebanyak 87 responden. Instrument dari penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan Bantuan SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja pegawai sebesar 0,182. Kemudian variabel Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja pegawai sebesar 0,282, dan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja sebesar 0,485. variabel Semangat kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 55,3 %. Dari ketiga variabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pinrang dengan t hitung 5.501 dengan taraf signifikan 0,000.

Kata kunci: *Semangat kerja, Motivasi, Disiplin kerja, Produktivitas kerja pegawai*



ABSTRACT

Zainal. 2020. *The Effect of Work Spirit, Motivation, and Work Discipline toward the Work Productivity at the Regional Secretariat Office in Pinrang District, supervised by Muhammad Idris and Sylvia Sjarlis.*

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of work morale, motivation, and work discipline toward the work productivity at the Regional Secretariat Office in Pinrang District.

The study method used is a quantitative approach. The total population was 87 respondents. The instrument used was multiple linear regression analysis with the support of SPSS version 16.0.

The results of the study found that the work morale variable has a direct effect on the work productivity of employees by 0.182. Then the work motivation variable has a direct effect on employee work productivity by 0.282, and the work discipline variable has a positive and significant effect on work productivity by 0.485. Work morale, motivation, and work discipline variables affect the work productivity by 55.3%. From the three variables, it can be concluded that the work discipline variable is the most dominant variable affecting the work productivity of employees at the Regional Secretariat Office in Pinrang District with t count 5.501 with a significant level of 0.000.

Keywords: *Morale, motivation, work discipline, employee productivity*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Kecerdasan Emosional	10

2.2.1.	Pengertian Kecerdasan Emosional	10
2.2.2.	Teori Emotional Quotient versus Pelatihan Emotional Quotient	12
2.2.3.	Teknik Mengetahui Emosi Diri.....	14
2.2.4.	Mengelola Emosi	14
2.2.5.	Mengelola Emosi Sendiri	15
2.2.6.	Mengelola Emosi Diri dan orang Lain	16
2.3.	Karakteristik Individu	17
2.3.1.	Pengertian Karakteristik Individu	17
2.3.2.	Keahlian.....	19
2.3.3.	Pendidikan	23
2.3.4.	Pengalaman Kerja	25
2.4.	Motivasi Kerja	26
2.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja	26
2.4.2.	Teori Motivasi.....	28
2.5.	Kinerja.....	36
2.5.1.	Pengertian dan Penilaian Kinerja	36
2.5.2.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	38
2.5.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	40

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual.....	41
3.2.	Hipotesis Penelitian	43
3.3.	Definisi Operasional Variabel	43

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Jenis dan Sifat Penelitian	45
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45

4.3.	Populasi dan Sampel	45
4.4.	Teknik Pengumpulan Data	46
4.5.	Jenis dan Sumber Data.....	46
4.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
4.7.	Metode Analisis Data.....	48
4.8.	Uji Asumsi Klasik.....	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	54
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
5.1.2.	Identitas Responden	63
5.1.3.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	65
5.1.4.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	69
5.1.6.	Pengujian Hipotesis	73
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan	89
6.2	Saran	89
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur.....	64
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	64
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel.....	66
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	67
Tabel 5.6. Hasil Perhitungan Regresi	68
Tabel 5.7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 5.8 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.9. Hasil Uji t	74
Tabel 5.10. Hasil Uji F	78
Tabel 5.11. Hasil Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	42
Gambar 5.1. Grafik scatter plot.....	71
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
4. Analisis Regresi
5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri

dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid kuat kerjasamanya untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian itu tidak berguna. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat

mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Untuk itu, organisasi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi pada organisasi saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada pegawai yang memiliki keterampilan, misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Akibatnya pekerjaan menjadi tumpang tindih. Sebenarnya organisasi telah mengupayakan adanya pelatihan bagi pegawai yang kurang memiliki keterampilan baik teknis maupun nonteknis, tetapi pelatihan yang diberikan saat ini dirasakan para pegawai masih kurang efektif, sehingga tidak merubah kompetensi yang ada pada pegawai.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau

menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: (1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. (2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang Status sosial pekerjaan, contoh bonus. (3) Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. (5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Sementara untuk fasilitas lain yaitu rekreasi pegawai belum ada dalam rencana kerja organisasi dan fasilitas kendaraan yang diberikan sangat terbatas. Selain hal di atas dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat dilihat gejala kurangnya disiplin kerja pegawai. Sikap kurangnya disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan datang tidak tepat pada waktunya. Jam kerja yang diberlakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dari hari Senin sampai dengan hari Jumat adalah pukul delapan pagi sampai dengan pukul lima sore dengan toleransi waktu kedatangan maksimal adalah 10 menit, tetapi

pada pelaksanaannya masih banyak pegawai yang hadir lebih dari toleransi waktu yang diberikan bahkan ada pegawai yang hadir pada pukul sembilan. Perilaku pegawai yang kurang disiplin ini dikhawatirkan bisa memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Rivai (2015) bahwa kekurangan disiplin dalam manajemen organisasi dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Semangat kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
2. Apakah semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Pengaruh semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan produktivitas melalui peningkatan semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Memberi sumbangan pemikiran pemerintah Kabupaten Pinrang dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan produktivitas Pegawai Negeri Sipil

4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparat dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan produktivitas.
5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. Selain itu dimaksudkan pula untuk memberi gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil dari penelitian. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan :

Sudiro, (2014) hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang); Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen. Pengujian secara parsial menghasilkan kesimpulan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen, dan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen.

Muslim, (2011) hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe : Kesimpulan dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri

Lhokseumawe. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Aritonang (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi, Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya. Untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SPM Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Suplera (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado”. Tujuan penelitian ini adalah (1) menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado (2) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado melalui semangat kerja (3) menguji dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado (4) menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado melalui semangat kerja dan

(5) menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMK di Kota Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru SMK, (2) Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru SMK melalui semangat kerja, (3) Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru SMK, (4) Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru SMK melalui semangat kerja, (5) Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK.

Dito (2010), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah pegawai PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

2.2. Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (2010) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh". Lalu Menurut Nitisemito (2012) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Sedangkan menurut Moekijat (2015) menyatakan bahwa :

"Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 2010).

Untuk memahami pengertian diatas penjelasannya sebagai berikut :

A. Presensi

Pesensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi / kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

B. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 2010). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila

dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Tanggung Jawab

Selanjutnya Moekijat (2015) menyatakan bahwa "Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan". Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- a. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- c. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

D. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

E. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Didalam melaksanakan aktivitas kerjanya maka sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut. Sebagaimana

Westra (2010) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama,yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap

kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya”.

Kemudian Nawawi (2010) menyatakan bahwa ”faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, susana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi”. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoraga (2013) menyatakan bahwa ”faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan”.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

2.2.3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui

sebabnya turun semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya Semangat Kerja maka itisemito (2011), menyatakan bahwa "indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain :

1. Turun/Rendahnya produktivitas kerja

Turun/Rendahnya semangat kerja ini dapat diukur atau dipertimbangkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan pekerjaan.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tapi harus dilihat secara rata-rata.

3. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dilingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja menurun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila mana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan bila terjadi pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahan para karyawan”.

Lain halnya menurut Zainun (2014) menyatakan bahwa ”ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu : komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan”.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi, berasal dari kata *motiv*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi

merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang-orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun,2012:312).

Menurut Hasibuan (2012) dalam Maulan dkk (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Abraham Sperling motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif, dan motif menurut William J Stanton adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi menurut Berelson dan Steiner adalah kondisi internal, kejiwaan, dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi menurut Veithzal Rivai adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja menurut Edwin B Flippo didefinisikan sebagai suatu

keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu setiap pegawai bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi pada diri setiap pegawai atau pegawai bergantung pada motif-motif mereka, seperti:

- a. Kebutuhan (Needs)
- b. Keinginan (Wants)
- c. Dorongan (drives)

Dengan demikian ketiga hal tersebut menjadi faktor-faktor yang menjadi landasan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil pegawai

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk dapat sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, tentunya akan memotivasi pegawai bekerja sesuai harapan perusahaan.

Menurut S.P. Hasibuan (2010) bahwa tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku pegawai dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaanya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau pegawai, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2012:93).

Supardi dan Anwar (2013:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu prilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat

memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, ada dua bentuk motivasi yang meliputi Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditentukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan dikendalikan oleh pihak lain.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan. Menurut Gomez (2010: 77) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Malayu S.P. Siagian (2010:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memberikan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.

Maslow menyusun lima jenis kebutuhan ini secara berjangka karena setelah diamati, beberapa kebutuhan lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada level awalnya terpenuhi dan sebaliknya. Kebutuhan Fisiologikal yaitu pada tingkatan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukan pada tingkatan ini.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni

kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan demikian yang seringkali dinamakan kebutuhan akan keamanan (*security needs*), misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fiskal (bahaya kebakaran, atau serangan criminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economy security*); preferensi terhadap hal yang dikenal dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teraur, serta yang dapat diprediksi.

Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting berikutnya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

Dalam hierarki Maslow, pada tingkatan berikutnya akan terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri., prestasi, kompensasi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya, misalnya apabila kita dapat mengajukan sebuah teori penting menjadi seorang atlit puncak, membesarkan anak-anak sehat, dan berpendidikan baik, berhasil *manage* sebuah perusahaan atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*): keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat. Karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yang dikemukakan oleh David McClelland ada 6 (enam) karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistic, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland dalam Mangkunegara, 2010:68).

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri diantaranya adalah berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari feedback (umpan balik) tentang perbuatannya, mencari persetujuan orang lain, melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta, sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (Edy Sutrisno, 2014:129-130).

Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para pegawai atau pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut AS.

Moenir (Tohardi, 2012), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Terry (Tohardi, 2012) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Pendapat lain menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya (Saydam, 2015).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah, GR.Terry (Winardi, 2014) membagi jenis disiplin menjadi 2, yaitu:

- a. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*) Disiplin yang timbul dari diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau atas ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa lebih menjadi bagian perusahaan sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.
- b. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*) Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh bukan dengan perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain.

Dalam setiap perusahaan, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yakni yang datang karena adanya kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin tetap terpelihara, diperlukan kegiatan pendisiplinan (Siagian, 2012).

2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011). Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kinerja yang mereka berikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan merupakan panutan dalam suatu perusahaan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada pegawai.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada yang mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Seorang pemimpin dapat menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif yang memungkinkan terciptanya penegakan disiplin yang wajar.

2.4.4. Sifat-Sifat Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para pegawai datang ke kantor tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, sesuai yang diharapkan perusahaan.
- b. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja pegawai juga akan tinggi.
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Bagaimana juga dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

2.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasan (2012) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagaiberikut:

a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat dengan waktunya.

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

b) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai diharapkan bisa bekerja dengan kreatif dan inisiatif yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu hal.

c) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu kredibilitas seorang pegawai, sehingga pegawai bisa bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

d) Datang dan pulang tepat waktu.

Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan selalu berusaha untuk datang tepat waktu dan pulang setelah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selesai dikerjakan.

e) Bertingkah laku sopan.

Dalam bekerja seorang pegawai harus menunjukkan sikap sopan bukan hanya kepada pimpinan tetapi juga kepada rekan kerja yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan sehingga kemampuan untuk menjalankan tugas yang dibebankan tersebut tidak memberi jalan untuk mendapatkan alasan bahwa pegawai tidak bekerja sungguh-sungguh dan tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat).

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif langsung mengawasi perilaku moral, sikap gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir/ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sangsi Hukuman.

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut

menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal akan memberikan dampak yang baik dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan berdampak pada terlaksananya pekerjaan dengan lancar.

2.5. Produktivitas

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Untuk memahami konsep produktivitas kerja maka pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental pegawai yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai

suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan, 2010: 18)

2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah (2011: 54) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas. Faktor tenaga kerja meliputi:

a) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan

melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong pegawai bertindak produktif.

b) Disiplin

Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

c) Motivasi

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila pegawai mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

d) Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu

melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Hasil kerja dari tenaga kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah pegawai pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan. (Hasibuan, 2011: 127)

2.5.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2012: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.5.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sondang (2011: 612) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a. Kuantitas kerja, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, maka dapat diketahui tingkat kompetensi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Kualitas kerja, menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang karyawan dalam memberi hasil yang optimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang dilakukan.
- c. Disiplin kerja, menunjukkan ketepatan waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Semangat Kerja berasumsi terhadap sikap individu ataupun kelompok yang sukarela bekerjasama sebagaimana Westra (2010) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Sedangkan Moekijat (2013) menyatakan bahwa "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Didalam semangat kerja itu sendiri terdapat beberapa faktor yang mendukung diantaranya dalam hal kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan sebagaimana menurut Mulyasa (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah

cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kemudian Sergiovanni (2011) menyatakan bahwa “Iklim mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Steers (2015) menyatakan bahwa “Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

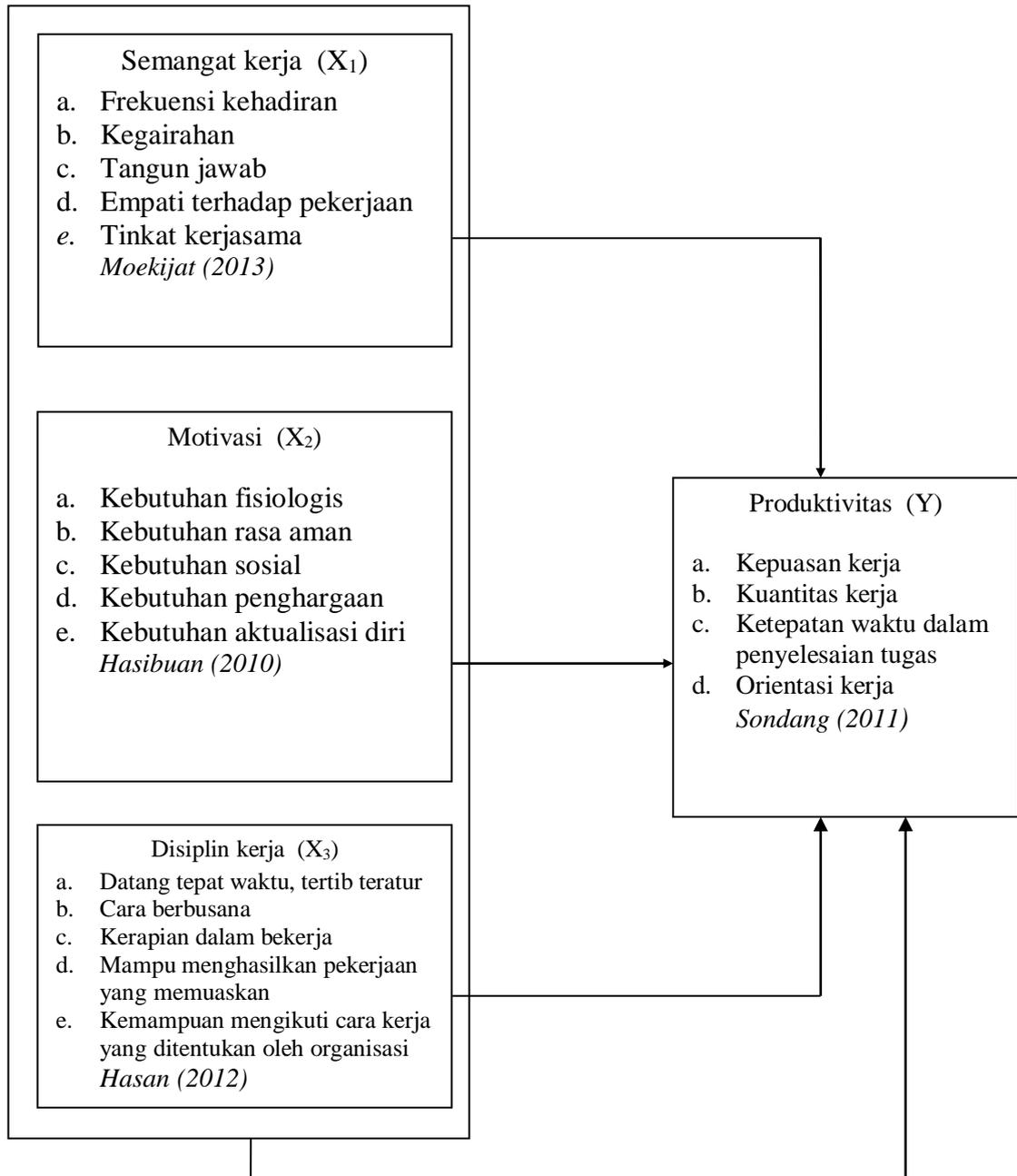
Di samping Semangat Kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah Disiplin Kerja. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2015) yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produksi kerja.

Kemudian produktivitas itu sendiri dapat dilihat sebagai penggunaan secara intensif terhadap semua tenaga kerja yang efisien seperti halnya Sinungan (2015) menyatakan sebagai berikut: ”Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan secara intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi”. Lalu Hasibuan (2015) menyatakan : ”Produktivitas adalah

perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dalam segi kuantitas maupun kualitasnya, apabila personal pengelolaannya dari tenaga kerja yang berkualitas / mutu. Dalam suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga jenis usaha yaitu dengan meningkatkan mutu yang rendah, mempertahankan mutu yang tinggi, dan meningkatkan mutu yang sudah tinggi agar semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka 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;

1. Semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Semangat kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

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. Semangat kerja (X_1) adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
 2. Motivasi (X_2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Juga merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

3. Disiplin kerja (X_3) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas. Yang dimaksud produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang / jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu / kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan organisasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel semangat kerja, tingkat motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 87 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 87 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

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

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian.

Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Wawancara

Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil 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 sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

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

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh semangat kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat 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 = Semangat kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

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

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

a. Pengujian hipotesis pertama,

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 87 orang responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 87 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 31 orang atau sekitar 41,67 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	56	58,33
2.	Perempuan	31	41,67
	Total	87	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	8	9.47
2.	35 – 95	13	16.84
3.	41 – 45	21	23.16
4.	46 – 50	35	36.84
5.	> 50	12	13.68
	Total	87	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 35 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 8 orang atau 9,47 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	11	12,64
2.	10 – 15	52	59,77
3.	16 – 20	10	11,49
4.	21 – 35	14	16,09
	Total	87	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 35 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 52 orang responden atau 59,77 persen adalah antara 10 sampai 15 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 10 orang responden atau 11,49 persen saja adalah antara 16 sampai 20 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 Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Produktifitas kerja seorang aparat negara atau pegawai negeri adalah proses kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Produktifitas kerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	SS (1)	
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	9 (10,3)	70 (80,5)	8 (9,2)			4,01
2	Pegawai tidak menunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	15 (17,2)	55 (63,2)	15 (17,2)	2 (2,3)		3,95
3	Pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun.	8 (9,2)	43 (49,2)	34 (39,1)	2 (2,3)		3,65
4	Pegawai sangat berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	9 (10,3)	61 (70,1)	17 (19,5)			3,90
5	Pegawai selalu berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	17 (19,5)	61 (70,1)	9 (10,3)			4,09
Jumlah rata-rata Variabel							3,11

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2019

Tabel 8 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Produktifitas kerja adalah Pegawai selalu berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Variabel Produktifitas kerja secara menyeluruh memiliki rata-rata skor sebesar 3,11. Indikator pembentuk variabel Produktifitas kerja (Y) yaitu Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebesar 4,01, indikator Pegawai tidak menunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 3,95. Indikator Pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun sebesar 3,65.

5.1.4 Kualitas Semangat kerja (X₁)

Semangat kerja adalah salah satu komponen paling penting untuk peningkatan Kinerja ASN yang paling penting untuk meningkatkan produktifitas kerja. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel semangat kerja dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Deskripsi Variabel Semangat kerja (X₁)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik	24 (27,6)	59 (67,8)	2 (2,3)	2 (2,3)		4,20
2.	Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja	23 (26,4)	60 (69,0)	3 (3,4)	1 (1,1)		4,20

3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	21 (24,1)	57 (65,5)	9 (10,3)			4,19
4.	Pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja	19 (21,8)	60 (69,0)	8 (9,2)			4,12
5	Pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini	21 (24,1)	62 (71,3)	4 (4,6)			4,19
Jumlah rata-rata Variabel							4,18

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Tabel 9 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Semangat kerja ada 2 indikator yaitu Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik dan Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja dengan nilai masing-masing sebesar 4,20. Indikator Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan Serta indikator Pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19. Indikator Pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja memiliki nilai sebesar 4,12.

5.1.5 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi Kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku ASN untuk mencapai tujuan organisasi. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	16 (18,4)	60 (69,0)	11 (12,6)			4,05
2	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.	13 (14,9)	50 (57,5)	21 (24,1)	3 (3,4)		3,83
3	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	13 (14,9)	47 (54,0)	25 (28,7)	2 (2,3)		3,81
4	Organisasi memberikan peluang imbalan	5 (5,7)	36 (41,4)	27 (31,0)	17 (19,5)	2 (2,3)	3,28
5	Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	8 (9,2)	45 (51,7)	32 (36,8)	2 (2,3)		3,67
Jumlah rata-rata Variabel							3,72

Sumber: Hasil Olah Data Kuisiner 2019

Tabel 10 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Motivasi Kerja adalah Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,05. Indikator Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,83. Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai memiliki nilai sebesar, 3,81 diikuti oleh indikator Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja dengan nilai 3,68 dan indikator Organisasi memberikan peluang imbalan dengan nilai sebesar 3,28. Dengan demikian, nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel Motivasi kerja sebesar 3,72 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi Kerja tergolong baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi Kerja ASN pada sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.

5.1.6 Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku seseorang dalam menaati segala aturan yang telah ditetapkan dalam melakukan aktifitas pekerjaan khususnya dalam lingkup pemerintahan sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata Skor
		(orang)/(%)					
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15 (17,2)	59 (67,8)	13 (14,9)			4,02
2	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi	21 (24,1)	58 (66,7)	8 (9,2)			4,14
3	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	17 (19,5)	64 (73,6)	6 (6,9)			4,12
4	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin	15 (17,2)	51 (58,6)	18 (20,7)	3 (3,4)		3,89
5	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan	19 (21,8)	54 (62,1)	14 (16,1)			4,05
Jumlah rata-rata Variabel							4,04

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2019

Tabel 11 diatas menunjukkan dari ke 5 indikator pembentuk variabel Disiplin kerja yang menunjukkan paling dominan adalah indikator Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi dengan nilai sebesar 4,14. Indikator Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan memiliki nilai yang

sama yaitu sebesar 4,12 dan indikator selanjutnya yaitu Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan dengan nilai sebesar 3,89 serta indikator Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan Dengan nilai sebesar 4,05. Dengan demikian didapat nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel Disiplin Kerja adalah 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tergolong sangat baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas kerja ASN pada lingkup Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.

5.1.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. 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 16.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.4. Menurut Sugiyono (2003 : 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 0,284.

Tabel 5.4 : Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	588	0,2242	Valid
	2	743	0,2242	Valid
	3	752	0,2242	Valid
	4	712	0,2242	Valid
	5	680	0,2242	Valid
Variabel Semangat kerja(X ₁)	1	596	0,2242	Valid
	2	613	0,2242	Valid
	3	502	0,2242	Valid
	4	540	0,2242	Valid
	5	554	0,2242	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₂)	1	579	0,2242	Valid
	2	645	0,2242	Valid
	3	684	0,2242	Valid
	4	440	0,2242	Valid
	5	646	0,2242	
Variabel Disiplin kerja (X ₃)	1	712	0,2242	Valid
	2	726	0,2242	Valid
	3	620	0,2242	Valid
	4	672	0,2242	Valid
	5	623	0,2242	

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan 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 sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0.733	Reliabel
Semangat kerja (X ₁)	0.664	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0.656	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0.687	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.

5.1.4. 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 = Semangat kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Disiplin kerja

b₀ = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	0,711	2.191
X ₁	0,182	0,105
X ₂	0,282	0,082
X ₃	0,485	0,088

Sumber : Data Diolah, 2019

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

$$Y = 0,711 + 0,182X_1 + 0,282X_2 + 0,485X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,711 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 0,711.
2. Nilai koefisien regresi semangat kerja (X_1) sebesar 0,182 berarti ada pengaruh positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Pinrang sebesar 0,182 sehingga apabila skor semangat kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,182 poin.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,282 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,282 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,282 poin.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,485 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,485 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,485 poin.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

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

a. 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 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.7. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

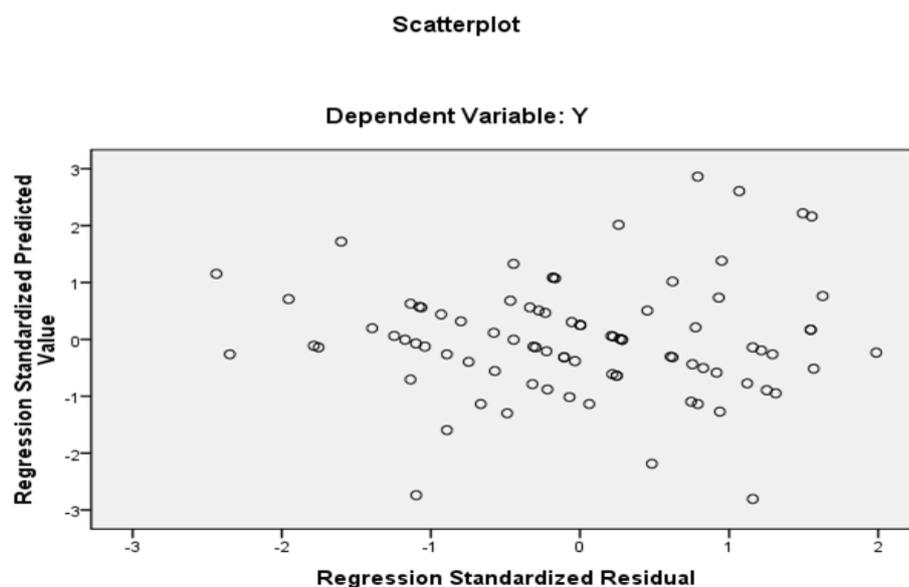
Tabel 5.7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.829	1.206
X ₂	0.726	1.378
X ₃	0.713	1.403

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

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

c. Uji 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 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,712 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.8 : Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	2.062
------------------------	--------------

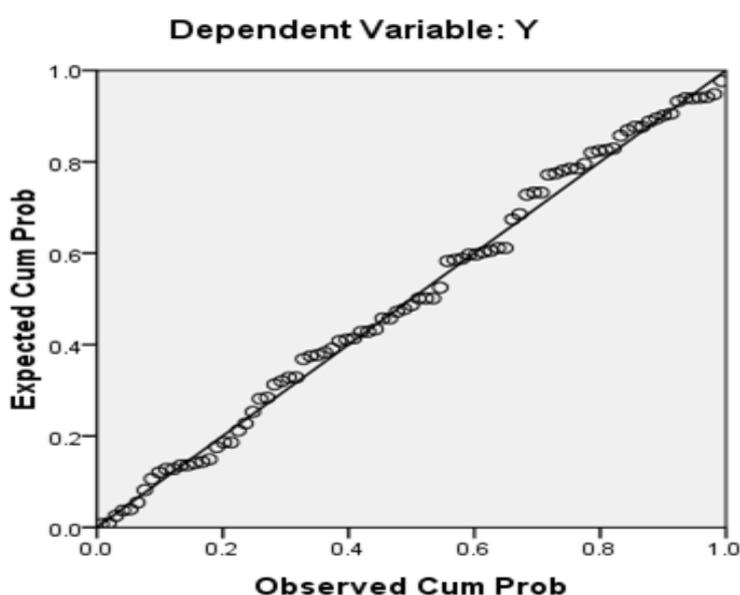
Sumber : Data Diolah, 2019

4. Uji 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 :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5.1.6. 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)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, 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 yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9 : Hasil Uji T

Model	t hitung	Sig.
Constanta	324	0,746
X ₁	1.741	0,085
X ₂	3.428	0,001
X ₃	5.501	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

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

1. Pengaruh semangat kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 1.741 dengan tingkat signifikan sebesar 0,085.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 86$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,6654.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,085. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6654 yang berarti variable semangat kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3.428 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 86$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,6654.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,428 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6654 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 5.501 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 86$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,6654.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 5.501 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6654 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel semangat kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} 1.741 > t_{tabel} 1,6654
- Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3.428 > t_{tabel} 1,6654
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 5.501 > t_{tabel} 1,6654

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara

simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193.804	3	64.601	34.223	.000 ^a
Residual	156.678	83	1.888		
Total	350.483	87			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan 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).

$H_1 : b_i \neq 0$, 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 34.223 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 $(n-k-1) = 87$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2.709$.

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

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 34.223 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 34.223$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2.709$. atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

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 5.11 : Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,744 ^a	0,553

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,553 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), berpengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,182 dengan taraf signifikan 0,085 sebab semangat kerja adalah salah satu bagian yang sangat memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik didalam diri seorang pegawai bahkan memiliki pengaruh terhadap rekan kerja lainnya selain itu mampu meningkatkan produktivitas kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi secara menyeluruh. Jika semangat kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,182 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Sedarmayanti (2012), bahwa semangat kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual yang diperlihatkan melalui sikap dan perilaku. Jadi jika seseorang termotivasi maka pegawai tersebut akan menjadi kuat dan akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang

diinginkan oleh organisasi. Buhler (2004) juga mengatakan bahwa semangat kerja atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan semangat kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Sebab disiplin erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Semangat kerja memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada yang tunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang memiliki semangat kerja yang sangat baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 1.741 > \text{nilai } t_{tabel} 1,6654$ dan tingkat signifikansi 0,085. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin, maka secara parsial variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Bambang (2004) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai” (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni motivasi, motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan

dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi, motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,282, dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai berarti Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009), bahwa motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bisa terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Motivasi kerja merupakan perilaku individual terhadap pekerjaannya, organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan motivasi kerja. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2011).

Motivasi kerja memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai dan kurangnya masukan dari Pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang memiliki kepuasan yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 3.428 > nilai t_{tabel} 1,6654 dan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari muslim (2006) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe". Hasil penelitian menunjukkan secara serempak bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe.

5.2.3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,485 menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Sutrisno (2009), bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh Handoko (2011), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Disiplin kerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya gairah kerja sehingga antara perencanaan dengan realisasi tidak berjalan seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dijaga dan dirawat dengan baik dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya seperti: pegawai masih suka tidak

masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang memiliki disiplin kerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian diatas maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 5.501 > nilai t_{tabel} 1,6654 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki disiplin kerja pegawai agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa

variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

5.2.4. Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan demikian pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel disiplin kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta produktivitas kerja pegawai pada model regresi sebesar 0,711 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 0,711. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu

satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.553 (55.3%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 55,3% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.744 (74,4%).

Menurut Mathis dan Jackson (2012), bahwa sistem produktivitas kerja pegawai berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang lebih baik.

Produktivitas kerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas produktivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa

dengan adanya perbaikan terhadap motivasi, motivasi kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,182.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,282
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,485
4. Terdapat pengaruh positif semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 55,3 %

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan produktivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Disiplin kerja perlu mendapat perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar produktivitas kerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Motivasi pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan oleh pimpinan dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat sehingga pegawai akan merasa dihargai dengan timbulnya perasaan bangga dan berguna menjadi bagian dari organisasi pada posisi/kedudukan pegawai saat ini, dengan memberikan masukan atau pujian seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan pegawai dengan demikian pegawai akan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
3. Produktivitas kerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan, yaitu: dengan memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan

penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2013. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2015, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, Garry, 2010, *Human Resource Management*, New jersey, Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 2011, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama, Jakarta: Bina Rupa Aksara..
- Gie, The Liang, 2013. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Karyana, Aang, 2012. Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus pada Guru PNS SLTPN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Tanjungsari, Sukasari dan Pamulihan Kabupaten Sumedang) yang dilakukan di (SLTPN 1,2,3,4,5 Tanjungsari) Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. *Tesis*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Kusriyanto, Bambang.2011, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: CV. Kurnia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2015. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju

- Moekijat. 2015. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Alumni
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S, 2011. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Owens, 2011. *Organisational Behavior in education*. Bonston: Allyn and Bacon.
- Ravianto, J. 2015. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Robbins, Stephen P, 2011, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 & 2*, (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta: PT Prehallindo.
- Saksono, Slamet. 2012. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Santoso, Singgih. 2013. *SPSS Versi 11 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuller, Randall S. Dan Jackson, Susan E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke-21*. Edisi ke Enam jilid 2. Jakarta: Erlangga, Jakarta
- Sergiovanni, T.J., 2011. *The Principalship of reflektive Practice prespectif*, Boston: Allyn and Bacon.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Administrasi Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 2015. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI
- Sinungan, M. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 2012. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, M. Richard et al. 2015. *Organizational Effectiveness : A Behavioral view*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United Stated of America

- Stoner, James A.F.,2011. *Manajemen*, Erlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, 2012. Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai / Guru SMP PGRI 1 Dan 2 Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *Tesis*. Purwokerto: Magister Manajemen. Universitas Jenderal Soedirman.
- Terry, G.R. 993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Thoha, Miftah, 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Westra, Pariata. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberti
- Wibowo, 2012. *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary A., 2011. *Leadership in Organization*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.

Lampiran 1.**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat Daerah
Kabupaten Pinrang
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG”, 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

ZAINAL
2017.MM.2.0987

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

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Semangat Kerja (X ₁)						
1.	Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik					
2.	Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja					
3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan					
4.	Pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja					
5.	Pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Motivasi Kerja (X₂)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
Disiplin Kerja X₃)						
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi					
3.	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan					
4.	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin					
5.	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan					

Produktivitas Kerja (Y)					
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.				
2.	Pegawai tidak menunda waktu dalam melaksanakan pekerjaan.				
3.	Pegawai berupaya melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan tanpa melakukan kesalahan sedikitpun.				
4.	Pegawai sangat berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
5.	Pegawai selalu berupaya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.				

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2.

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

NO. ITEM REPONDEN	SEMANGAT KERJA (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	4	5	5	5	19
2	4	5	4	3	16
3	4	5	5	5	19
4	3	5	4	5	17
5	2	5	5	5	17
6	3	5	5	4	17
7	5	5	5	5	20
8	2	5	5	4	16
9	3	5	4	5	17
10	3	5	5	4	17
11	2	5	5	5	17
12	2	4	4	5	15
13	2	4	4	5	15
14	1	5	5	5	16
15	5	5	5	4	19
16	4	5	5	5	19
17	3	5	5	4	17
18	4	4	5	5	18
19	3	4	5	5	17

NO. ITEM REPONDEN	SEMANGAT KERJA (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
20	4	5	4	5	18
21	4	5	5	4	18
22	3	5	5	4	17
23	4	5	4	4	17
24	2	4	5	5	16
25	4	5	4	4	17
26	1	5	5	5	16
27	4	5	5	5	19
28	5	4	5	5	19
29	4	5	3	5	17
30	4	5	5	4	18
31	4	5	4	5	18
32	4	5	5	3	17
33	3	4	5	4	16
34	3	5	5	2	15
35	3	4	5	4	16
36	3	5	5	5	18
37	3	5	5	5	18
38	3	4	3	5	15
39	4	5	5	5	19
40	5	4	5	5	19
41	4	5	3	5	17

NO. ITEM REPONDEN	SEMANGAT KERJA (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
42	4	5	5	4	18
43	4	5	5	5	19
44	4	5	4	3	16
45	4	5	5	5	19
46	3	5	4	5	17
47	2	5	5	5	17
48	3	5	5	4	17
49	5	5	5	5	20
50	2	5	5	4	16
51	3	5	4	5	17
52	3	5	5	4	17
53	2	5	5	5	17
54	2	4	4	5	15
55	2	4	4	5	15
56	1	5	5	5	16
57	5	5	5	4	19
58	4	5	5	5	19
59	3	5	5	4	17
60	4	4	5	5	18
61	3	4	5	5	17
62	4	5	4	5	18
63	4	5	5	4	18

NO. ITEM REPONDEN	SEMANGAT KERJA (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
64	3	5	5	4	17
65	4	5	4	4	17
66	2	4	5	5	16
67	4	5	4	4	17
68	1	5	5	5	16
69	4	5	5	5	19
70	5	4	5	5	19
71	4	5	3	5	17
72	4	5	5	4	18
73	4	5	4	5	18
74	4	5	5	3	17
75	3	4	5	4	16
76	3	5	5	2	15
77	3	4	5	4	16
78	3	5	5	5	18
79	3	5	5	5	18
80	3	4	3	5	15
81	4	5	5	5	19
82	5	4	5	5	19
83	4	5	3	5	17
84	4	5	5	4	18
85	4	5	3	5	17

NO. ITEM REPONDEN	SEMANGAT KERJA (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
86	4	5	5	4	18
87	4	5	4	5	18

Frequencies

Notes

Output Created		16-Sep-2020 10:55:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 /ORDER=ANALYSIS.

Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.004

[DataSet0]

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	2	2.3	2.3	4.6
	4	59	67.8	67.8	72.4
	5	24	27.6	27.6	100.0
Total		87	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	3	3.4	3.4	4.6
	4	60	69.0	69.0	73.6
	5	23	26.4	26.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.3	10.3	10.3
	4	57	65.5	65.5	75.9
	5	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.2	9.2	9.2
	4	60	69.0	69.0	78.2
	5	19	21.8	21.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.6	4.6	4.6
	4	62	71.3	71.3	75.9
	5	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		16-Sep-2020 11:07:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003

[DataSet1]

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	12.6	12.6	12.6
	4	60	69.0	69.0	81.6
	5	16	18.4	18.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	21	24.1	24.1	27.6

4	50	57.5	57.5	85.1
5	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.3	2.3	2.3
3	25	28.7	28.7	31.0
4	47	54.0	54.0	85.1
5	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	17	19.5	19.5	21.8
	3	27	31.0	31.0	52.9
	4	36	41.4	41.4	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	32	36.8	36.8	39.1
	4	45	51.7	51.7	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		16-Sep-2020 11:12:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003

[DataSet2]

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.9	14.9	14.9
	4	59	67.8	67.8	82.8
	5	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.2	9.2	9.2
	4	58	66.7	66.7	75.9
	5	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.9	6.9	6.9
	4	64	73.6	73.6	80.5
	5	17	19.5	19.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	18	20.7	20.7	24.1
	4	51	58.6	58.6	82.8
	5	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16.1	16.1	16.1
	4	54	62.1	62.1	78.2
	5	19	21.8	21.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		16-Sep-2020 11:16:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.004

[DataSet3]

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.2	9.2	9.2
	4	70	80.5	80.5	89.7
	5	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	15	17.2	17.2	19.5

	4	55	63.2	63.2	82.8
	5	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	34	39.1	39.1	41.4
	4	43	49.4	49.4	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19.5	19.5	19.5
	4	61	70.1	70.1	89.7
	5	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.3	10.3	10.3
	4	61	70.1	70.1	80.5
	5	17	19.5	19.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Correlations

Notes

Output Created		16-Sep-2020 10:56:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 JUMLAH</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.046
	Elapsed Time	00:00:00.025

[DataSet0]

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.258*	-.016	.206	.175	.596**
	Sig. (2-tailed)		.016	.880	.056	.105	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2	Pearson Correlation	.258*	1	.202	.066	.188	.613**
	Sig. (2-tailed)	.016		.060	.541	.081	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X3	Pearson Correlation	-.016	.202	1	.092	.107	.502**
	Sig. (2-tailed)	.880	.060		.396	.323	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X4	Pearson Correlation	.206	.066	.092	1	.163	.540**
	Sig. (2-tailed)	.056	.541	.396		.130	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X5	Pearson Correlation	.175	.188	.107	.163	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.105	.081	.323	.130		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.596**	.613**	.502**	.540**	.554**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.258*	-.016	.206	.175	.596**
	Sig. (2-tailed)		.016	.880	.056	.105	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2	Pearson Correlation	.258*	1	.202	.066	.188	.613**
	Sig. (2-tailed)	.016		.060	.541	.081	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X3	Pearson Correlation	-.016	.202	1	.092	.107	.502**
	Sig. (2-tailed)	.880	.060		.396	.323	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X4	Pearson Correlation	.206	.066	.092	1	.163	.540**
	Sig. (2-tailed)	.056	.541	.396		.130	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X5	Pearson Correlation	.175	.188	.107	.163	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.105	.081	.323	.130		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.596**	.613**	.502**	.540**	.554**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

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

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.258*	-.016	.206	.175	.596**
	Sig. (2-tailed)		.016	.880	.056	.105	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2	Pearson Correlation	.258*	1	.202	.066	.188	.613**
	Sig. (2-tailed)	.016		.060	.541	.081	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X3	Pearson Correlation	-.016	.202	1	.092	.107	.502**
	Sig. (2-tailed)	.880	.060		.396	.323	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X4	Pearson Correlation	.206	.066	.092	1	.163	.540**
	Sig. (2-tailed)	.056	.541	.396		.130	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X5	Pearson Correlation	.175	.188	.107	.163	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.105	.081	.323	.130		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.596**	.613**	.502**	.540**	.554**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

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

Correlations

Notes

Output Created		16-Sep-2020 10:58:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 JUMLAH</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.094
	Elapsed Time	00:00:00.029

[DataSet1]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.375**	.351**	-.055	.298**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.614	.005	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.2	Pearson Correlation	.375**	1	.448**	-.017	.206	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.874	.056	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.3	Pearson Correlation	.351**	.448**	1	-.043	.387**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.695	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.4	Pearson Correlation	-.055	-.017	-.043	1	.113	.440**
	Sig. (2-tailed)	.614	.874	.695		.299	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.5	Pearson Correlation	.298**	.206	.387**	.113	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.005	.056	.000	.299		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.579**	.645**	.684**	.440**	.646**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.375**	.351**	-.055	.298**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.614	.005	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.2	Pearson Correlation	.375**	1	.448**	-.017	.206	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.874	.056	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.3	Pearson Correlation	.351**	.448**	1	-.043	.387**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.695	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.4	Pearson Correlation	-.055	-.017	-.043	1	.113	.440**
	Sig. (2-tailed)	.614	.874	.695		.299	.000
	N	87	87	87	87	87	87
X2.5	Pearson Correlation	.298**	.206	.387**	.113	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.005	.056	.000	.299		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.579**	.645**	.684**	.440**	.646**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

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

Correlations

Notes

Output Created		16-Sep-2020 11:11:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 JUMLAH</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.093
	Elapsed Time	00:00:00.041

[DataSet2]

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.389**	.397**	.348**	.294**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.006	.000
	N	87	87	87	87	87	
X3.2	Pearson Correlation	.389**	1	.428**	.329**	.345**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000
	N	87	87	87	87	87	
X3.3	Pearson Correlation	.397**	.428**	1	.199	.202	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.065	.061	.000
	N	87	87	87	87	87	
X3.4	Pearson Correlation	.348**	.329**	.199	1	.224*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.065		.037	.000
	N	87	87	87	87	87	
X3.5	Pearson Correlation	.294**	.345**	.202	.224*	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.061	.037		.000
	N	87	87	87	87	87	
JUMLAH	Pearson Correlation	.712**	.726**	.620**	.672**	.623**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	87	87	87	87	87
---	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

Notes

Output Created		16-Sep-2020 11:16:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 JUMLAH</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.250
	Elapsed Time	00:00:00.109

[DataSet3]

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.396**	.283**	.342**	.189	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.080	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y2	Pearson Correlation	.396**	1	.403**	.344**	.368**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y3	Pearson Correlation	.283**	.403**	1	.418**	.403**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y4	Pearson Correlation	.342**	.344**	.418**	1	.425**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y5	Pearson Correlation	.189	.368**	.403**	.425**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.588**	.743**	.752**	.712**	.680**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.396**	.283**	.342**	.189	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.080	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y2	Pearson Correlation	.396**	1	.403**	.344**	.368**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y3	Pearson Correlation	.283**	.403**	1	.418**	.403**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y4	Pearson Correlation	.342**	.344**	.418**	1	.425**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87
Y5	Pearson Correlation	.189	.368**	.403**	.425**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87
JUMLAH	Pearson Correlation	.588**	.743**	.752**	.712**	.680**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	

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

Regression

Notes

Output Created		16-Sep-2020 10:52:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.968
	Elapsed Time	00:00:01.136
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	552 bytes

[DataSet4]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	X3, X1, X2 ^a		. Enter
---	-------------------------	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df
1	.744 ^a	.553	.537	1.37393	.553	34.223	

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.804	3	64.601	34.223	.000 ^a
	Residual	156.678	83	1.888		
	Total	350.483	86			

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

b. Dependent Variable: Y

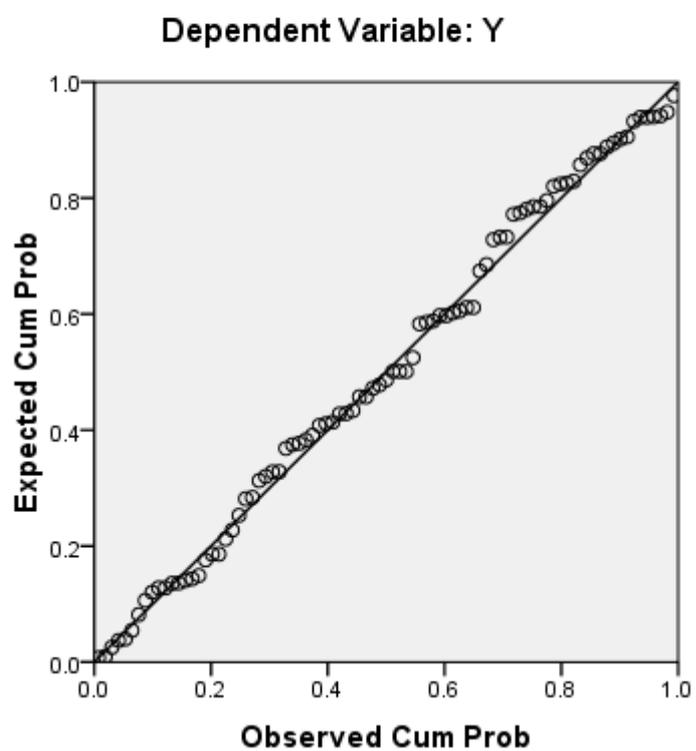
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.711	2.191		.324	.746	
	X1	.182	.105	.140	1.741	.085	
	X2	.282	.082	.295	3.428	.001	
	X3	.485	.088	.478	5.501	.000	

a. Dependent Variable: Y

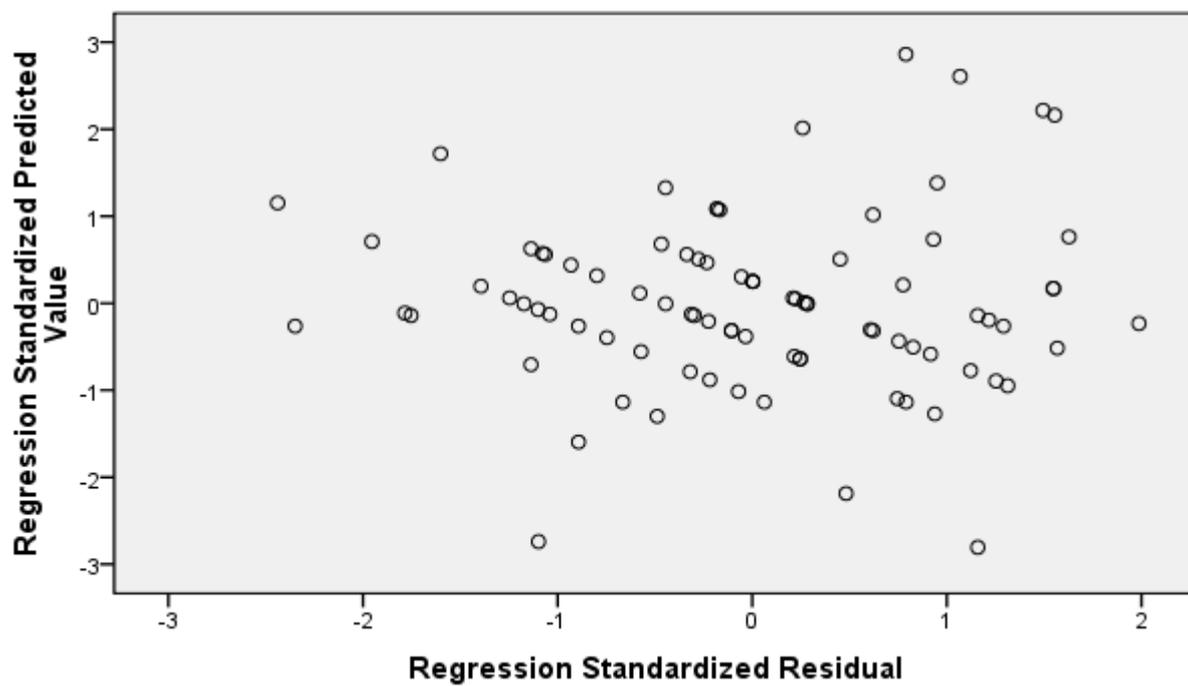
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	5	4	2	2	17
2	5	5	2	3	3	18
3	4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	3	2	20
6	4	3	5	2	3	17
7	5	2	4	3	4	18
8	4	5	5	4	4	22
9	4	5	4	5	3	21
10	5	2	5	4	4	20
11	5	5	4	3	3	20
12	4	5	2	4	3	18
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	2	22
15	4	3	5	5	4	21
16	5	2	4	5	5	21
17	5	4	5	5	5	24
18	5	2	4	3	5	19
19	5	3	5	2	4	19
20	3	2	5	4	5	19
21	2	5	5	2	4	18
22	5	5	5	4	5	24

NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
23	5	2	5	5	4	21
24	2	5	5	5	2	19
25	5	5	3	5	4	22
26	5	5	2	4	5	21
27	3	4	5	5	4	21
28	2	4	5	4	5	20
29	5	5	2	5	4	21
30	5	5	5	4	2	21
31	2	4	5	2	4	17
32	5	4	4	4	5	22
33	3	5	5	5	4	22
34	2	4	4	4	5	19
35	5	5	5	5	4	24
36	5	4	4	4	2	19
37	2	2	2	2	5	13
38	5	5	4	4	3	21
39	3	4	5	5	4	21
40	2	4	5	4	5	20
41	5	5	2	5	4	21
42	5	5	5	4	2	21
43	4	5	4	2	2	17
44	5	5	2	3	3	18

NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
45	4	5	4	4	4	21
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	3	2	20
48	4	3	5	2	3	17
49	5	2	4	3	4	18
50	4	5	5	4	4	22
51	4	5	4	5	3	21
52	5	2	5	4	4	20
53	5	5	4	3	3	20
54	4	5	2	4	3	18
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	5	2	22
57	4	3	5	5	4	21
58	5	2	4	5	5	21
59	5	4	5	5	5	24
60	5	2	4	3	5	19
61	5	3	5	2	4	19
62	3	2	5	4	5	19
63	2	5	5	2	4	18
64	5	5	5	4	5	24
65	5	2	5	5	4	21
66	2	5	5	5	2	19

NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
67	5	5	3	5	4	22
68	5	5	2	4	5	21
69	3	4	5	5	4	21
70	2	4	5	4	5	20
71	5	5	2	5	4	21
72	5	5	5	4	2	21
73	2	4	5	2	4	17
74	5	4	4	4	5	22
75	3	5	5	5	4	22
76	2	4	4	4	5	19
77	5	5	5	5	4	24
78	5	4	4	4	2	19
79	2	2	2	2	5	13
80	5	5	4	4	3	21
81	3	4	5	5	4	21
82	2	4	5	4	5	20
83	5	5	2	5	4	21
84	5	5	5	4	2	21
85	5	5	2	5	4	21
86	5	5	5	4	2	21
87	2	4	5	2	4	17

NO. ITEM REPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	4	4	5	5	23
2	4	5	3	5	4	21
3	5	4	4	2	5	20

NO. ITEM REPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
4	4	3	3	5	4	19
5	2	4	3	3	2	14
6	5	5	4	2	4	20
7	5	5	2	5	5	22
8	5	5	4	5	4	23
9	4	5	5	2	5	21
10	5	5	5	2	2	19
11	4	3	5	4	3	21
12	5	2	4	3	3	17
13	5	4	5	5	4	23
14	5	2	4	3	4	18
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	4	2	4	20
17	5	5	2	2	5	19
18	3	5	4	5	4	21
19	2	4	5	3	2	16
20	5	5	4	2	4	20
21	5	4	5	5	5	16
22	2	5	4	5	4	20
23	5	4	2	2	5	18
24	2	5	4	4	4	19
25	4	4	5	3	3	19

NO. ITEM REPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
26	2	5	4	4	2	17
27	4	4	3	3	4	18
28	5	2	4	3	3	17
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	2	2	19
31	4	5	5	4	3	23
32	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	3	5	3	20
35	4	5	2	4	4	19
36	2	5	4	5	5	21
37	4	5	2	4	3	18
38	2	5	4	5	4	20
39	4	4	3	3	4	18
40	5	2	4	3	3	17
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	2	2	19
43	5	4	4	5	5	23
44	4	5	3	5	4	21
45	5	4	4	2	5	20
46	4	3	3	5	4	19
47	2	4	3	3	2	14

NO. ITEM REPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
48	5	5	4	2	4	20
49	5	5	2	5	5	22
50	5	5	4	5	4	23
51	4	5	5	2	5	21
52	5	5	5	2	2	19
53	4	3	5	4	3	21
54	5	2	4	3	3	17
55	5	4	5	5	4	23
56	5	2	4	3	4	18
57	5	4	5	4	5	23
58	5	5	4	2	4	20
59	5	5	2	2	5	19
60	3	5	4	5	4	21
61	2	4	5	3	2	16
62	5	5	4	2	4	20
63	5	4	5	5	5	16
64	2	5	4	5	4	20
65	5	4	2	2	5	18
66	2	5	4	4	4	19
67	4	4	5	3	3	19
68	2	5	4	4	2	17
69	4	4	3	3	4	18

NO. ITEM REPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
70	5	2	4	3	3	17
71	5	5	5	4	4	23
72	5	5	5	2	2	19
73	4	5	5	4	3	23
74	5	4	5	5	4	23
75	4	5	5	5	5	24
76	5	4	3	5	3	20
77	4	5	2	4	4	19
78	2	5	4	5	5	21
79	4	5	2	4	3	18
80	2	5	4	5	4	20
81	4	4	3	3	4	18
82	5	2	4	3	3	17
83	5	5	5	4	4	23
84	5	5	5	2	2	19
85	5	5	5	2	2	19
86	5	4	4	5	5	23
87	4	5	3	5	4	21

NO. ITEM REPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
1	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	5	48
2	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	49
3	2	2	4	3	3	5	4	3	4	5	5	40
4	5	5	5	4	2	4	3	2	5	5	4	44
5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	2	5	44
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
7	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	48
8	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	49
9	2	4	3	5	4	4	5	5	5	4	2	43
10	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	46

NO. ITEM REPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
11	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	43
12	3	5	2	4	3	5	2	4	5	5	4	42
13	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	46
14	5	5	5	4	2	5	2	4	3	2	4	41
15	5	5	5	2	2	5	4	2	4	5	2	41
16	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
17	5	2	4	5	3	5	5	5	5	2	5	46
18	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	49
20	4	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	46
21	4	5	4	4	2	5	4	5	3	5	4	49
22	5	4	3	3	5	2	5	5	2	4	2	40
23	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	5	45
24	4	5	5	4	2	5	2	5	2	4	5	43
25	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	5	45
26	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	51
27	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	4	44
28	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	52
29	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	46
30	2	5	2	4	3	2	2	2	5	2	5	34
31	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	46

NO. ITEM REPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
32	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	2	46
33	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	50
34	2	5	5	4	2	5	4	5	2	5	5	44
35	5	5	5	2	2	2	5	4	4	5	4	43
36	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	47
37	2	2	4	5	3	5	2	4	4	2	4	37
38	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	2	45
39	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	4	44
40	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	52
41	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	46
42	2	5	2	4	3	2	2	2	5	2	5	34
43	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	5	48
44	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	49
45	2	2	4	3	3	5	4	3	4	5	5	40
46	5	5	5	4	2	4	3	2	5	5	4	44
47	5	5	5	2	5	2	4	5	4	2	5	44
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
49	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	48
50	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	49
51	2	4	3	5	4	4	5	5	5	4	2	43
52	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	46

NO. ITEM REPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
53	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	43
54	3	5	2	4	3	5	2	4	5	5	4	42
55	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	46
56	5	5	5	4	2	5	2	4	3	2	4	41
57	5	5	5	2	2	5	4	2	4	5	2	41
58	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
59	5	2	4	5	3	5	5	5	5	2	5	46
60	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	49
61	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	49
62	4	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5	46
63	4	5	4	4	2	5	4	5	3	5	4	49
64	5	4	3	3	5	2	5	5	2	4	2	40
65	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	5	45
66	4	5	5	4	2	5	2	5	2	4	5	43
67	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	5	45
68	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	51
69	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	4	44
70	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	52
71	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	46
72	2	5	2	4	3	2	2	2	5	2	5	34
73	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	46

NO. ITEM REPONDE N	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
74	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	2	46
75	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	50
76	2	5	5	4	2	5	4	5	2	5	5	44
77	5	5	5	2	2	2	5	4	4	5	4	43
78	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	47
79	2	2	4	5	3	5	2	4	4	2	4	37
80	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	2	45
81	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	4	44
82	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	52
83	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	46
84	2	5	2	4	3	2	2	2	5	2	5	34
85	4	5	5	4	2	5	2	5	2	4	5	43
86	4	5	5	2	5	4	4	5	4	2	5	45
87	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	51



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ZAENAL
NIM : 2017MM.2.0987
Judul Tesis : PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG"

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 20 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance) No. 050/Massaro/VI/2020

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Zainal (Penulis 1)
Muhammad Idris (Penulis 2)
Sylvia Sjarlis (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima dan akan diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO** STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 21 Desember 2020
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M