

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**EMMY RIA  
2017.MM.2.0677**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**EMMY RIA  
2017.MM.2.0677**

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

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

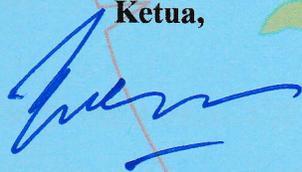
Oleh:

**EMMY RIA**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 16 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

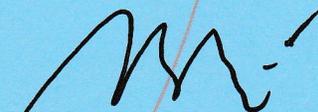
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Ketua,**



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

**Anggota,**



**Dr. Asri, S.Pd., M.Pd**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

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

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

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

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2020

Penulis,



**EMMY RIA**

NIM: 2017.MM.2.0677

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan”* dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Dr. M. Salim S, S.E., M.M. selaku Penguji 1 dan Dr. NS. Husni Machmuddin, S.KM., S.Kep., M.Kes selaku anggota Komisi Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Februari 2020

Penulis,

**EMMY RIA**

## ABSTRAK

**Emmy Ria.** 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pengkajene dan Kepulauan* (dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Asri).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan pengawasan secara persial dan simultan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penilaian adalah pendekatan survey, Penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian adalah bulan November sampai Desember 2019. Penelitian ini menggunakan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 103 orang. Pengambilan sampel penelitain ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling (acak), yaitu menentukan sampel secara acak sebanyak 62 orang aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, disiplin dan pengawasan secara persial dan simultan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan dan produktivitas kerja



## **ABSTRACT**

**Emmy Ria.** 2020. *Effect of Work Environment, Discipline and Supervision on the Productivity of the State Secretariat of Civil Service Secretariat of the Pengkajene and Islands Region* (supervised by H. Saban Echdar and Asri).

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, discipline and supervision in a persistent and simultaneous way to the work productivity of the state civil apparatus in the Pangkajene and Islands Regional Secretariat.*

*The assessment approach is a survey approach. This research was conducted at the Pangkajene Regional Secretariat and the Islands Regency. The time of research is November to December 2019. This study uses a survey. The population in this study included all Civil Apparatus of the Pangkajene and Kepulauan District Secretariat, totaling 103 people. Sampling of this study was carried out using a simple random sampling technique, which is to determine a random sample of 62 civil servants from the Regional Secretariat of Pangkajene Regency and Kepulauan Regency. Analysis of the data used is Multiple Regression Analysis.*

*The results showed that there was a positive and significant influence of the work environment, discipline and supervision in a persial and simultaneous way to the work productivity of civil servants in the State Secretariat of Pangkajene and Kepulauan Regency, and the most dominant work environment variables. affect the work productivity of the state civil apparatus in the Pangkajene and Islands Regional Secretariat.*

**Keywords:** *Work environment, work discipline, supervision and work productivity.*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13

	<b>Halaman</b>
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	14
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	15
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.3. Disiplin Kerja.....	17
2.3.1. Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja .....	17
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.3.4. Jenis Sanksi Disiplin Kerja .....	24
2.4. Pengawasan Kerja .....	26
2.4.1. Definisi dan Tujuan Pengawasan Kerja.....	26
2.4.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja.....	29
2.4.3. Proses Pengawasan Kerja.....	30
2.4.4. Kriteria Pengawasan Eferktif .....	31
2.5. Produktivitas Kerja.....	31
2.5.1. Definisi Produktivitas Kerja.....	31
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	34

### BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual .....	40
3.2. Hipotesis .....	43
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	43

**BAB IV METODE PENELITIAN**

4.1. Pendekatan Penelitian .....	45
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
4.3. Populasi dan Sampel .....	46
4.4. Sumber Data .....	46
4.5. Teknik Pengumpulan Data .....	46
4.6. Instrumen Penelitian .....	47
4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.6.2. Uji Asumsi Dasar.....	49
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.7. Skala Pengukuran Variabel .....	50
4.8. Teknik Analisis Data.....	50

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian.....	54
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
5.1.2. Karakteristik Responden.....	57
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	68
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
5.1.6. Uji Asumsi Klasik .....	74
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	77

	<b>Halaman</b>
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Simpulan .....	98
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	99
6.3. Saran .....	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin.....	58
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur .....	58
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....	59
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen organisasi .....	60
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi item-item variabel disiplin kerja .....	62
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel semangat kerja .....	64
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja.....	66
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	69
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	71
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi .....	72
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas .....	74
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi .....	76
Tabel 5.13. Hasil uji t.....	78
Tabel 5.14. Hasil uji F.....	82
Tabel 5.15. Hasil uji beta.....	84
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	42
Gambar 5.1. Grafik scatter plot .....	75
Gambar 5.2. Uji normalitas.....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Tabel Frekuensi Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Fungsi dari organisasi pemerintahan adalah memberikan pelayanan. Pelayanan yang prima dan memuaskan adalah kunci keberhasilan organisasi sektor public. Tidak adanya laporan masyarakat terkait dengan kinerja organisasi mengindikasikan bahwa organisasi tersebut sukses dalam menjalankan tugas yang negara berikan. Tidak hanya berdampak kepada organisasi tapi juga kepada pegawai yang ada di dalamnya.

Organisasi pemerintah adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang bertugas memberikan pelayanan. Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi (Istianto, 2011:106).

Fenomena yang terjadi saat ini, banyak organisasi sektor public menerima pengaduan masyarakat terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan. Hal yang menyita banyak perhatian adalah pelayanan KTP elektronik atau pengurusan surat-surat izin. Salah satu hal yang menjadi kendala adalah kebanyakan pegawai hanya memikirkan sesuatu yang berbau teknis saja tidak pada substansi pemberian jasa pelayanan. Budaya 3 S (Senyum, salam, sapa) seolah mulai lenyap pada beberapa organisasi sebab pelayanan saat ini dapat diibaratkan sebagai tempat mencari keuntungan bagi oknum pegawai.

Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen strategik dan integratif yang melibatkan semua manajer dan karyawan, serta menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara berkesinambungan proses-proses organisasi, agar dapat memenuhi dan melebihi kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai.

Kantor Sekretariat Daerah adalah lembaga pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bantuk pelayanan yang diberikan tentu diharapkan berkualitas sesuai dengan harapan masyarakat. Kantor Sekretariat Daerah sebagai lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna melaksanakan perannya dalam melayani masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mendukung terwujudnya pelayanan prima pada lembaga pemerintah. Oleh karena juga diperlukan sebuah kegiatan dan penilaian kinerja atas pegawai-pegawai yang ada didalamnya. Hal tersebut juga menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dari para aparatur sipil negara.

Seperti yang diungkapkan pada dua paragraph sebelumnya, bahwa masyarakat juga punya hak untuk menilai kinerja pegawai. Keluhan masyarakat tentu menjadi sebuah alat ukur untuk melihat apakah organisasi tersebut berhasil atau tidak. Salah satu yang menjadi temuan peneliti di lokasi penelitian adalah ditemukannya banyak keluhan masyarakat yang berkaitan dengan prosedur pelayanan, ketidaktransparanan dalam memberikan pelayanan serta waktu

pelayanan yang tergolong lama. Hal demikian tentu harus menjadi bahan evaluasi pimpinan untuk menentukan arah organisasi kedepannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan masyarakat. Selain karena ketidakkompetennya para pegawai salah satunya juga adalah ketidakmampuan teknologi menyokong kerja-kerja pelayanan. Keberadaan teknologi tentu sangat dapat mendukung kerja pelayanan. Sistem pelayanan berbasis on-line seperti yang diterapkan pada kantor imigrasi sangat efektif dan efisien dilaksanakan. Hal ini tentu memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Selain dukungan teknologi, hal lain yang dianggap memberikan pengaruh kepada pelayanan adalah faktor lingkungan. Lingkungan kerja memiliki peran untuk menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Keberadaan manusia dari berbagai latar belakang sifat, suku dan karakter yang berbeda tentu sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Oleh karenanya perlu bagi seorang pemimpin senantiasa menjaga kualitas lingkungan kerja.

Pelayanan yang prima adalah bentuk peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja tentu bukan hanya menjadi tugas pimpinan tapi semua unsur yang berperan dalam organisasi baik yang sifatnya bergerak maupun tidak bergerak. Salah satu contoh pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik diukur berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga tidak hanya faktor kecepatan waktu tapi juga efektivitas dan efisiensi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2012:210), setiap kantor mempunyai persyaratan

lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

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

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

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Sekretariat Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan

kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu sewaktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai tidak mengikuti apel sore, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Selanjutnya, jika pimpinan tugas di luar daerah maka ada pegawai yang tidak datang bekerja dengan alasan yang tidak jelas, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan jika pimpinan secara tiba-tiba hadir di ruang kerja tersebut maka pegawai tersebut seolah-olah sangat sibuk.

Selain fenomena di atas, faktor lain yang dapat dijadikan patokan untuk melihat produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan ia bekerja. Kemampuan bekerja pegawai misalnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa mengganggu tugas orang lainnya adalah ketidakdisiplinan ia dalam

menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih banyak bekerja karena tekanan kerja sehingga tidak mampu mengeluarkan gagasan-gagasan pribadi dari dalam dirinya artinya mereka tidak kreatif dalam melaksanakan tugas.

Pimpinan mengambil peran dalam mengawasi disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian kepada pegawai tentu pegawai akan merasa nyaman dan disiplin bekerja. Sebagaimana Permatasari (2015), menemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Citra Yoviana Semarang. Demikian juga Darwati dan Eddy (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh 75.7% terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Kepemimpinan adalah bentuk aktualisasi dalam mengupayakan jalur penghubung antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Pemimpin yang baik diharapkan senantiasa bersinergi antara masing-masing kepentingan dalam organisasi. Karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecapakan tapi juga faktor kemampuan pemimpin yang dapat mempengaruhi pegawai bekerja dengan disiplin.

Selain itu, fungsi pimpinan salah satunya adalah pengawasan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pengawasan yang efektif sangat perlu dilakukan karena merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Demikian menurut Ravianto (2009), bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pengawasan dari atasan dalam melaksanakan

tugas. Kegiatan pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan yang mengupayakan agar pekerjaan para pegawai terlaksana dengan baik guna memenuhi harapan organisasi.

Pengawasan merupakan aktivitas menilai kinerja pegawai atas standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik akan membawa dampak terhadap hasil kerja yang diperoleh pegawai karena secara tidak langsung akan menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun harus dibawah tekanan pengawasan karena paling tidak tugas tersebut selesai tepat waktu. Hal tersebut senada dengan temuan penelitian Legawati (2015) yang melihat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik, hasil penelitian menunjukkan bahwa 41,9% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Sekretaris Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengelola sumber daya manusia

melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pegawai.

2. Sebagai sumber informasi tambahan bagi pihak akademisi untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memperkaya penelitian ilmiah di sekolah Pascasarjana , khususnya di Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia,
3. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan acuan penelitian :

1. Trisninawati (2013), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 384 orang. Sedangkan sampel diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.
2. Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dilakukan oleh Narmodo (2013). Penelitian tersebut bertujuan melihat pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Penelitian Wiyono (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Di Magelang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CPP Network. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CPP Network yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji f menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.
4. Penelitian terkait kinerja dilakukan oleh Lubis (2011) dengan penelitian berjudul Pengaruh pelatihan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. Penelitian ini menggunakan metode survei dimana keseluruhan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan

iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan iklim organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan hanya variabel iklim organisasi yang berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai.

5. Penelitian dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang) telah dilakukan oleh Raharjo dan Nafisah (2011). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan.
6. Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Produktivitas kerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.
7. Pada tahun 2010, Haryani melakukan penelitian mengenai Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT ARISAMANDIRI

PRATAMA. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

8. Penelitian Lisnawati (2014) berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja dan kompetensi. Persentase ketepatan model yang digunakan yaitu sebesar 70,4%.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2012:21) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2014:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lebih lanjut Nitisemo memberikan gambaran bawah organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif hendaknya terjalin kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun status jabatan lainnya dalam lingkup

pemerintahan. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja demikian juga sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja diharapkan menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat terbagi dua, secara garis besar, yaitu berdasarkan lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2012:21). Uraian kedua jenis lingkungan kerja tersebut dapat diperhatikan sebagai berikut .

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Direpresentasikan oleh semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak kepada pegawai. Lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang memiliki hubungan langsung dengan pegawai. Contohnya yaitu kursi, laptop, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara yaitu lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kondisi manusia. Contohnya yaitu suhu udara, kelembaban, lingkungan udara, dan bau.

#### **2. Lingkungan kerja non-fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik terhadap atasan maupun hubungan sesama rekan, dan/atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik dapat memberi dampak terhadap kerja organisasi sehingga perlu senantiasa dipantau untuk menjaga kinerja.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Seperti yang diungkapkan pada paragraf sebelumnya bahwa lingkungan terdiri atas dua jenis, maka dari itu beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Nitisemo (2014), ada tujuh faktor yang mempengaruhi lingkungan yaitu:

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan akan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja, selain nyaman pegawai tentu akan merasa senang sehingga secara langsung akan mempengaruhi semangatnya bekerja dan akan meningkatkan produktivitas ia dalam bekerja.

2. Penerangan

Penerangan yang cukup dalam artian tidak redup dan tidak menyilaukan akan menjadikan rasa bekerja lebih baik dan teliti. Penerangan dalam hal ini tidak hanya sisi buatan misalnya lampu, tapi dukungan cahaya matahari juga menjadi penentu lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

3. Sirkulasi udara/suhu

Sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan pertukaran suhu udara yang cukup untuk meningkatkan kesegaran fisik pegawai. Ventilasi udara yang baik menjamin kesehatan bagi pegawai karena manusia membutuhkan oksigen untuk bertahan hidup sehingga membutuhkan ruang yang cukup udara dan menyegarkan pikiran dalam bekerja.

4. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal keamanan tidak hanya pada keselamatan kerja tapi juga bentuk bangunan , konstruksi gendung yang tahan dari bencana tentu akan memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja

5. Suara atau music

Suara atau music tentu akan menimbulkan kebisingan jika tidak dilakukan control dengan baik. Suara music yang besar misalnya tentu akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Penggunaan music pada jam kerja juga kadangkala membawa dampak positif misalnya menumbuhkan semangat kerja namun yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian suara music dengan kadar ruangan bekerja.

6. Pewarnaan

Warna ruangan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Pewarnaan dalam hal ini bukan hanya pewarnaan dinding ruangan kerja tapi juga pewarnaan sarana dan prasarana kerja

7. kebersamaan

Sebuah pekerjaan seringkali tidak dapat dikerjakan sendiri-sendiri melainkan dengan tim atau kelompok kecil karena itu dalam lingkungan kerja yang baik diperlukan nilai kebersamaan sesama pegawai.

#### **2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dipengaruhi dan dapat diukur dalam dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti (2012) mengungkapkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik terdiri atas lampu penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kenyamanan dan tata letak
2. lingkungan kerja non-fisik terdiri atas hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, keamanan dan komunikasi

### **2.3. Disiplin Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian dan Tujuan Disiplin Kerja**

Penerapan sikap disiplin dalam bekerja adalah hal penting yang harus dilakukan oleh pegawai. Seorang pegawai dalam bekerja jika menerapkan sikap disiplin tentu akan membawa dampak positif terhadap produktivitas kerja demikian juga sebaliknya. Disiplin kerja adalah penggerak utama dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan nampak bahwa dirinya bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan mencurahkan tenaganya terhadap pekerjaan karena menunjukkan keseriusan dalam bekerja.

Menurut Wursanto (2010) mendefinisikan disiplin bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Sinungan (2013) memberi pandangannya tentang disiplin, Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap

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

Sedangkan Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan, Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Definisi serupa diuraikan oleh Sastrohadiwiryo (2013) yang memberikan penjelasan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Fathoni (2011) mendefinisikan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penjelasan tersebut diperkuat oleh Heidjrachman dan Husnan (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin adalah sikap yang menunjukkan semangat kerja pada tugas dan pekerjaan. Disiplin merupakan bentuk pelaksanaan aturan yang diterapkan organisasi. Aturan tersebut secara tidak langsung dapat melatih kedisiplinan pegawai dan menunjukkan sikap untuk mau bekerja sama dan berprestasi.

Disiplin merupakan bagian dari pendekatan manajerial untuk memberi dan menjaga semangat pegawai dalam melaksanakan organisasi sesuai Standar Operasional Prosedural (SOP). Penerapan disiplin merupakan sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperkuat kondisi emosional pegawai dalam bekerja hingga timbul kerjasama yang produktif dengan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013). Lastono (2014), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh 47% terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT Luah Uwang Samarinda, sedangkan pada sektor pemerintahan, Ruauw, Deysi dan Jantje (2014) menemukan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kelurahan Tingkulu Kota Manado.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar memiliki kesediaan mengubah tingkah laku, bersedia dan sadar untuk menaati aturan dan norma sosial yang berlaku. Sehingga seorang pegawai dikatakan disiplin kerja jika konsisten dan taat serta bertanggungjawab atas semua pekerjaan dan tugas yang diamanahkan kepadanya.

Sutrisno (2014) menyebutkan tujuan disiplin kerja akan menunjukkan suasana kerja yang para pegawainya bersemangat dalam bekerja terhadap tujuan organisasi, para pegawai bersikap inovatif dan inisiatif serta kreatif dalam mengeluarkan ide-ide bekerja, memiliki tanggungjawab yang besar dalam bekerja, memiliki rasa ingin berkemang dan solid sesama pegawai dan senantiasa bekerja secara efektif dan efisien untuk menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa uraian dari para ahli yang telah diuraikan maka penulis dapat mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap hormat terhadap peraturan dan ketaatan pada tempat kerja yang mengakibatkan pegawai rela dan taat terhadap ketetapan peraturan. Adapun target atau tujuan yang ingin dicapai dari penerapan disiplin kerja yaitu terciptanya efisiensi kerja, alat evaluasi, dan meningkatkan animo pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu disiplin kerja perlu diimplementasikan secara konsisten pada suatu organisasi untuk memudahkan pencapaian target kinerja dan tujuan organisasi.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pemerintah dalam rangka mewujudkan produktivitas dan penegakan disiplin kerja pegawai, dalam hal ini mengeluarkan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil agar para pegawai bertanggungjawab dengan baik demi mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa dalam penegakan disiplin dalam lingkungan aparatur negara. Penegakan disiplin secara tidak langsung mengharuskan pemerintah melakukan perubahan aturan untuk mengarah pada kepatuhan pegawai. Disiplin adalah tujuan utama untuk membangun kualitas kerja para aparatur sipil negara yang efektif dan efisien.

Pembinaan disiplin dalam lingkup pemerintah menurut Sutrisno adalah untuk meningkatkan efisiensi dan optimal untuk mencegah pemborosan energy dan anggaran belanja pemerintah. Selain itu, disiplin juga memiliki tujuan untuk mencegah kerusakan barang-barang organisasi, kehilangan harta benda karena rasa menjaga dan memiliki terhadap barang-barang kantor. Disiplin kerja juga

sbegai permulaan untuk meminimalisir kemalasan dan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan .

Hasibuan (2016) memaparkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan diartikan sebagai sasaran kerja untuk mencapai visi dan misi dalam organisasi. Ilyas (2012) mengungkapkan bahwa tujuan adalah pedoman jangka pendek dan menengah yang dicapai oleh organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen akan suatu tujuan dipastikan memiliki motivasi dan tekun bekerja sehingga senantiasa menciptakan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya adalah disiplin dalam bekerja. Sedangkan kemampuan adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas baik mental maupun fisik. Kemampuan seseorang dapat berubah seiring dengan pengalaman kerjanya dan jika pegawai tidak memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja tentu akan membatasi ia untuk mencapai tujuan.

2. Sikap Teladan Pimpinan

Teladan adalah sikap seseorang yang dinyatakan secara sadar maupun tidak sadar dari pimpinan dapat dipersepsi secara langsung oleh bawahannya sebagai sesuatu hal yang dapat dicontoh dan memberikan dorongan dalam bekerja. Teladan menurut Ilyas (2012) adalah bentuk kepemimpinan yang hakiki dalam diri seseorang dan menjadi cermin untuk bertindak dalam bekerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin

yang dapat diteladani oleh bawahannya yang kemudian menjadikan bawahan tersebut bekerja dengan baik dan senantiasa disiplin dalam bekerja.

### 3. Keadilan

Keadilan adalah sebuah bentuk atau hasil yang dapat dibandingkan hasilnya oleh pegawai dengan melihat usaha dan penghargaan yang diterima olehnya terhadap usaha dan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Keadilan menjadi sebuah dasar untuk mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai.

### 4. Balas jasa/imbalan

Balas jasa menurut Sastrohadiwiryo (2010) adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atas jasa atau balas jasa yang telah dikerjakan. Jasa dan balas jasa atas sumbangan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan organisasi.

### 5. Pengawasan melekat

Hasibuan mengatakan bahwa pengawasan melekat adalah tindakan efektif untuk merangsang pegawai dalam menerapkan dan berperilaku disiplin sehingga pegawai terdorong untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pengawasan melekat atasan secara langsung mempengaruhi disiplin kerja para pegawai sehingga pegawai bekerja secara objektif.

#### 6. Sanksi

Anisfuddin (2012) mengatakan bahwa sanksi hukuman adalah hukuman yang diberikan kepada pegawai yang dijatuhkan secara langsung karena melanggar aturan yang berlaku. Tujuan diberikannya hukuman adalah bentuk pembelajaran terhadap pegawai yang diberikan hukuman dan juga bagi yang lainnya agar mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi

#### 7. Ketegasan

Sikap tegas diperlihatkan oleh seorang pemimpin yang baik. pemimpin sangat perlu untuk senantiasa bersikap tegas dalam menerapkan sanksi kepada pegawai.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan dalam hal ini adalah hubungan baik vertical maupun horizontal dan mengikat antar pegawai.

### **2.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah bentuk atau cerminan besa kecilnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan serta mendorong gairah dan semangat dalam bekerja. Salah satu bentuk untuk melihat kedisiplinan pegawai adalah ketepatan waktu baik datang ke kantor, pulang kantor dan tepat waktu mengerjakan tugas yang diberikan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Singodimedjo (2011), dimensi disiplin adalah :

1. Taat pada aturan waktu. Hal ini dapat dilihat berdasar kan taat pada jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai aturan

2. Taat pada aturan organisasi. Taat para peraturan dasar misalnya cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
3. Taat pada aturan perilaku dalam bekerja dan bertanggung jawab. Bekerja dengan cara yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkomunikasi dengan unit kerja lainnya
4. Taat terhadap aturan lainnya baik tertulis maupun tidak tertulis. Taat terhadap aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai.

#### **2.3.4. Jenis Sanksi Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) menyatakan Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan. Tujuan utama pengadaaan sanksi atau pemberian hukuman disiplin terhadap pegawai yang melanggar aturan adalah untuk mendidik dan memperbaiki para pekerja yang berbuat tindakan indisipliner. Secara umum, sanksi dibagi menjadi disiplin ringan, sedang dan berat.

1. Sanksi disiplin ringan berupa teguran ringan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas atas kinerja pegawai
2. Sanksi disiplin sedang berupa penurunan gaji misalnya gaji mingguan, penundaan bonus atau kompensasi dan penundaan promosi jabatan
3. Sanksi disiplin berat berupa pemutusan hubungan/kontrak kerja secara hormat atas pengunduran diri, pemutusan kerja secara tidak hormat, pembebasan dari jabatan atau pekerjaan dan demosi jabatan atau mutasi kerja

Selanjutnya, menurut Handoko (2011) terdapat tiga upaya penegakan disiplin yaitu progresif, preventif dan korektif:

1. Disiplin Progresif menurut Handoko (2011) adalah tindakan yang membutuhkan hukuman atau sanksi yang semakin lama semakin berat setiap melakukan pelanggaran tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki diri, melakukan evaluasi atas tindakan yang telah dilakukan dan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja kembali.
2. Disiplin preventif menurut Handoko (2011) adalah kegiatan untuk mendorong pegawai senantiasa mengikuti aturan atau standar kerja guna mencegah adanya pelanggaran karena mengharapkan adanya kesadaran dari dalam diri pegawai untuk mengubah perilakunya tanpa ada paksaan
3. Disiplin korektif adalah kegiatan pemberian sanksi berupa hukuman yang diakibatkan oleh tindakan indiscipliner misalnya skorsing atau peringatan. .
4. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:
  - a. Teguran secara lisan kepada penyelia
  - b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
  - c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
  - d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
  - e. Diturunkan pangkatnya
  - f. Dipecat

Oleh karena itu untuk menghindari pemberian sanksi, baik pegawai atau organisasi mampu mengaur dan mengelola disiplin kerja. Seorang pimpinan harus mampu memastikan bahwa seluruh pegawai yang terlibat dalam proses kerja senantiasa tertib dan menjalankan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengetahui cara mengatur disiplin kerja agar ada standar perilaku disiplin yang baik bagi pegawai.

## **2.4. Pengawasan Kerja**

### **2.4.1. Definisi dan Tujuan Pengawasan Kerja**

Sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan pengawasan yang ketat dan tetap mengandung motivasi kerja dari pimpinan. Pengawasan dianggap sebagai sesuatu tindakan untuk menimbulkan semangat kerja yang akan menghasilkan prestasi kerja. Pengawasan akan sukses adalah memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusianya karena sumber daya manusia adalah yang melakukan kegiatan dalam organisasi.

Perencanaan dan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja dalam menjalankan fungsi manajemen. Karena dalam melaksanakan sebuah tugas yang telah direncanakan tentu membutuhkan sebuah pengawasan yang efektif. Pengawasan berguna untuk meyakinkan pimpinan bahwa tugas atau pekerjaan tidak menyimpang dari rencana yang dilakukan di awal sehingga produktivitas kerja yang direncanakan menjadi lebih baik.

Manulang (2014) menyatakan Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-

rencana semula. Siagian (2012) menyatakan bahwa, Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Handoro (2013), menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah sebuah proses yang dilakukan pimpinan untuk melihat dan mengontrol kinerja yang dilakukan oleh pegawai agar sesuai dengan kesepakatan yang disepakati sebelumnya. Selain itu, pengawasan juga dapat dikatakan sebagai tugas dalam menjalankan fungsi manajemen yang diperlukan oleh organisasi meskipun terkadang bersifat memaksa agar kegiatan sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan memiliki peran penting dalam setiap organisasi, apapun bentuknya, mengingat setiap pimpinan menginginkan organisasi berjalan sesuai peraturan yang berlaku. Sukarna (2011) menjabarkan tujuan pengawasan sebagai berikut :

1. Menilai kondisi suatu pekerjaan (lancar/tidak lancar)

2. Upaya korektif dan preventif terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pegawai
3. Menilai kesesuaian anggaran yang direncanakan dan implementasinya berdasarkan ketercapaian sasaran
4. Menilai kesesuaian pelaksanaan biaya dan perencanaan
5. Menilai hasil suatu pekerjaan dengan melakukan perbandingan terhadap hasil dan rencana
6. Menilai kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan SOP serta kebijakan yang berlaku.

Pendapat lain diutarakan oleh Odgers yang dimuat dalam Sukoco (2012) yang menguraikan tujuan pengawasan sebagai berikut :

1. Menjaga adanya konsistensi peningkatan kinerja secara berkesinambungan
2. Meminimalisir terjadinya pelanggaran oleh pegawai
3. Melakukan penilaian dengan membandingkan rencana kerja dan hasil terkini
4. Wadah koordinasi berbagai elemen pada suatu program atau dinas
5. Memastikan seluruh kegiatan berorientasi pada tercapainya tujuan organisasi

Tercapainya tujuan pengawasan memerlukan ketersediaan informasi terkait rencana kerja, laporan pelaksanaan pekerjaan, dan hasil evaluasi. Ketiga dokumen tersebut dapat menjadi rujukan untuk mengidentifikasi kelemahan dan kendala yang ditemui selama pelaksanaan pekerjaan. Menurut Manulang (2014),

kegiatan pengawasan perlu dilakukan secara rutin agar informasi terkait kelemahan maupun kendala dalam bekerja dapat segera ditemukan dan dilaporkan agar dicarikan solusinya. Tersedianya dokumen tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan pengawasan yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas setiap kegiatan.

#### **2.4.2. Tipe-tipe Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja, sebagaimana telah diutarakan oleh Manulang (2014), perlu dilakukan secara rutin terutama pada tahap-tahap penting dari suatu pekerjaan. Beberapa jenis pengawasan kerja ialah sebagai berikut (Handoko, 2013) :

1. Pengawasan tahap pendahuluan (*freedforward control*).

Dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan saat pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*).

Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung dengan mengamati aspek tertentu dari dari suatu prosedur yang telah disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan

3. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Dilakukan pada tahap akhir dengan mengukur hasil kegiatan. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi

### **2.4.3. Proses Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja, sebagai suatu mekanisme pengendalian, perlu dilakukan secara sistematis agar hasilnya dapat memberi gambaran jelas terkait pelaksanaan kegiatan. Sekurang-kurangnya terdapat tiga proses pengawasan kerja menurut Cascio dalam Sukoco (2012), penjelasannya sebagai berikut :

1. Menetapkan bagian mana saja yang akan menjadi parameter pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan ialah penetapan tujuan, standar ukuran, dan pengukuran
2. Menyusun target kinerja yang akan dicapai serta memberi umpan balik kepada pegawai
3. Memberi motivasi kepada pegawai untuk mencapai target kinerja. Kegiatan yang dilakukan yakni memberi imbalan yang layak, konsisten, dan adil

Handoko (2013) menguraikan dua langkah fundamental untuk pelaksanaan pengawasan secara umum yaitu :

1. Menetapkan perencanaan sebagai standar pelaksanaan  
Penentuan standar merupakan tahap awal yang perlu dilakukan untuk memberi patokan dalam pelaksanaan kegiatan dan penilaian hasil
2. Menentukan ukuran setiap kegiatan pada standar pelaksanaan  
Standar pelaksanaan perlu diamati secara teratur untuk mengetahui kualitas pelaksanaan kegiatan

#### **2.4.4. Kriteria Pengawasan Efektif**

Pelaksanaan pengawasan perlu memperhatikan efektivitas sehingga tidak dipandang sebagai kegiatan yang sekedar melengkapi kegiatan utama. Beberapa kriteria pengawasan efektif yaitu sebagai berikut (Ranupandojo, 2012) :

1. Keakuratan informasi
2. Sistem pengawasan mudah dipahami
3. Titik pengawasan pada kegiatan pokok
4. Struktur organisasi meliputi aktivitas pengawasan
5. Memiliki sistem operasional prosedural
6. Bersifat wajib untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai

Keenam kriteria yang telah dikemukakan mengindikasikan bahwa pengawasan dapat dikatakan efektif apabila telah terintegrasi secara formal dalam struktur organisasi serta dilengkapi dengan standar operasional prosedural. Selain itu, agar dapat berkontribusi terhadap upaya korektif dan preventif maka hasil pengawasan bersifat mengikat sehingga pegawai wajib mengikuti arahan dari hasil pengawasan.

### **2.5. Produktivitas Kerja**

#### **2.5.1. Definisi Produktivitas Kerja**

Kata produktivitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang atau mesin untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Secara umum, produktivitas berhubungan dengan perbandingan antara besarnya *input* atau masukan dan luaran yang dihasilkan (Sutrisno, 2014). Oleh karena itu

produktivitas dapat menjadi tolak ukur efisiensi suatu produk dimana semakin tinggi nilai perbandingannya maka semakin tinggi pula efisiensi produk tersebut.

Produktivitas kerja merupakan ranah sumber daya manusia sebab yang dapat menentukan tingkat efisiensi kerja suatu produk ialah dari aspek manusia (Sutrisno, 2014). Siagian dalam Sutrisno (2014) mendefinisikan Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal ataupun maksimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja maka aspek sumber daya manusia perlu memperoleh perhatian lebih agar dapat memperoleh hasil optimal dari sarana prasarana yang tersedia. Hal tersebut dipertegas oleh Sulistyani dan Rosdah (2014) yang berpendapat bahwa produktivitas kerja terkait langsung dengan hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir dari suatu proses produksi.

Pendapat Sinungan (2013) yang mengacu pada doktrin konferensi Oslo 1984 menguraikan sebuah definisi yang bersifat global tentang produktivitas kerja bahwa, Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Definisi yang lebih teknis diberikan oleh Sinungan (2013) yang menyatakan, Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas kerja suatu perusahaan ataupun instansi dapat diestimasi dengan menghitung secara detail sumber daya yang digunakan, terutama sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schermerharn (2013) yang berpendapat, Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Alokasi sumber daya dapat diukur pada berbagai tingkatan mulai dari individu, kelompok, hingga perusahaan atau instansi. Perhitungan pada berbagai tingkatan dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi proses produksi yang inefisien.

Pada prinsipnya, produktivitas kerja bergantung pada sikap mental individu. Hal tersebut dikemukakan oleh Sinungan (2013) bahwa produktivitas meliputi sikap mental individu dalam mempersepsikan masa depan dengan optimis dan lebih baik dari masa sekarang. Sikap mental tersebut, apabila dikaitkan dengan produktivitas kerja, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang senantiasa berusaha untuk bekerja lebih baik sehingga lebih produktif dalam bekerja. Usaha tersebut dapat dilihat dari kreativitas dan inovasi yang dihasilkan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu memberi perhatian terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia untuk memastikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas berada pada posisi terkendali.

Beberapa penjelasan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa produktivitas kerja meliputi aspek efisiensi, efektivitas, dan luaran yang

dihasilkan. Skema yang memungkinkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Luaran bertambah dan input turun (makin efisien)
2. Luaran bertambah (makin efektif) dan input tetap
3. Luaran bertambah (makin efektif) dan input naik dengan posisi luaran memiliki peningkatan lebih besar dari penambahan masukan

Pengukuran produktivitas kerja memerlukan beberapa indikator yang rigid. Pendapat Schuler dan Jackson (2011 ) menyatakan bahwa, Beberapa ukuran dari produktivitas antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerjasama dengan yang lain. Relevan dengan ukuran-ukuran tersebut. Mangkunegara (2010) mengungkapkan beberapa indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja dengan parameter ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
2. Kuantitas kerja dengan parameter utama jumlah luaran
3. Keandalan dengan parameter instruksi, inisiatif, prinsip kehati-hatian, dan kerajinan
4. Sikap dengan parameter sikap individu terhadap pimpinan, pekerjaan, dan kerja sama

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

Perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Simajuntak dalam Sutrisno (2014) berpendapat bahwa, Ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sulistiyani dan Rosidah (2014) memberi pendapat terkait faktor yang memengaruhi produktivitas kerja bahwa, ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes* dan *Behaviors*. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor utamanya berkaitan dengan pendidikan, keterampilan, sikap, dan perilaku (Gomes, 2013).

Siregar (2012) mengelompokkan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ke dalam dua kelompok sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang melekat pada individu seperti usia, keadaan fisik individu, dan motivasi.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berada di luar jangkauan individu seperti lingkungan sosial, bentuk perusahaan, lampu, dan lain sebagainya

Ravianto (2010) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di tempat kerja. Faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Motivasi  
Pimpinan perusahaan atau institusi sedapat mungkin mengidentifikasi motivasi personilnya agar dapat memberi arahan yang tepat
2. Tingkat pendidikan  
Pendidikan merupakan bekal bagi seseorang untuk bekerja sebab pada umumnya tingkat pendidikan berbanding lurus dengan produktivitas.

Semakin tinggi pendidikan maka kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, terutama dari segi kemampuan berpikir ilmiah, dapat menunjang tercapainya sasaran kerja

### 3. Kedisiplinan

Sikap disiplin terhadap peraturan yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas sebab peraturan tersebut dibuat untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan ataupun institusi. Oleh karena itu, dengan menerapkan sikap disiplin maka secara tidak langsung telah berkontribusi terhadap capaian kinerja perusahaan

### 4. Keterampilan

Minat pegawai untuk terlibat di berbagai pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maka dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan atau institusi

### 5. Etika

Pegawai dipandang perlu bersikap etis selama berada di lingkungan institusi agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif

### 6. Pemenuhan aspek kesehatan

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhan dasarnya dipenuhi. Oleh sebab itu institusi perlu memenuhi aspek kesehatan pegawainya agar senantiasa berada dalam kondisi prima dan dapat bekerja secara optimal

### 7. Imbal jasa

Apresiasi perlu diberikan atas capaian kerja seorang pegawai, sebab dengan begitu pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Bentuk apresiasi utama yang perlu diberikan yaitu dalam bentuk imbal jasa dengan mekanisme semakin tinggi produktivitas maka gaji yang diperoleh semakin tinggi

#### 8. Lingkungan kerja

Kondusifitas lingkungan tempat kerja memengaruhi kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan kelengkapan sarana prasarana, hubungan dengan atasan maupun sesama pegawai, serta ruangan kerja yang mendukung.

#### 9. Teknologi

Produksi saat ini banyak dipengaruhi oleh ketersediaan teknologi. Oleh sebab itu, maka untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan menyediakan teknologi yang membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien

#### 10. Aspek manajemen

Sumber daya manusia di suatu perusahaan atau institusi perlu dikelola dengan baik dan profesional sehingga pegawai merasa diperhatikan dan memiliki saluran komunikasi dengan manajemen tingkat atas

#### 11. Peluang berprestasi

Pegawai dengan pencapaian yang sesuai atau bahkan melebihi target dan sasaran kerja perlu diberi penghargaan sebab adanya program

tersebut dapat memacu pegawai meningkatkan produktivitasnya demi meraih prestasi di tempat kerja.

Referensi berbeda disusun oleh Sinungan (2013) yang menguraikan lima faktor terkait produktivitas kerja melalui perspektif yang berbeda. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Minat

Pegawai yang bekerja sesuai minat akan menunjukkan antusiasme yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan produktif

2. Partisipasi

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan pemahaman pegawai akan suatu kebijakan atau strategi sehingga produktivitas kerja yang baik akan lebih mudah dicapai apabila memberi ruang kepada pegawai untuk berpartisipasi

3. Kompensasi tambahan

Pegawai seringkali merasa bangga atau senang apabila capaian kerjanya dihargai dalam bentuk kompensasi tambahan berupa tunjangan ataupun bonus

4. Supervisi

Pengawasan terhadap aktivitas produksi perlu dilakukan secara produksi untuk menjamin kesesuaian produk dengan standar produksi. Selain itu, adanya pengawasan dapat menjaga fokus kerja pegawai sebab selalu merasa terpantau dalam bekerja

5. Pengakuan

Pimpinan perlu menghargai kehadiran pegawai dengan menjalin relasi yang baik. Adanya pengakuan pimpinan atas kehadiran pegawai memberi motivasi besar bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Produktivitas setiap perusahaan atau institusi bergantung pada kontribusi setiap individu terhadap terselenggaranya kegiatan produksi yang berkualitas dan sesuai tujuan yang ditetapkan. Untuk menjamin kontribusi positif dari setiap pegawai maka perlu dibuat suatu aturan atau ketentuan yang memberi batasan terkait perilaku dan standar pekerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari *chaos* atau kekacauan yang berdampak negatif terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau institusi perlu menerapkan disiplin kerja agar pegawai dapat mencapai tujuan dan sasaran kerja yang selaras dengan produktivitas perusahaan atau institusi.

Hasibuan (2015) menguraikan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Wursanto (2010) berpendapat bahwa, Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.

Pandangan berbeda dikemukakan oleh Yulk (2014) yang menyatakan bahwa, Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sutrisno (2014) memberi pandangan terkait produktivitas kerja dan disiplin dengan menyatakan, Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi

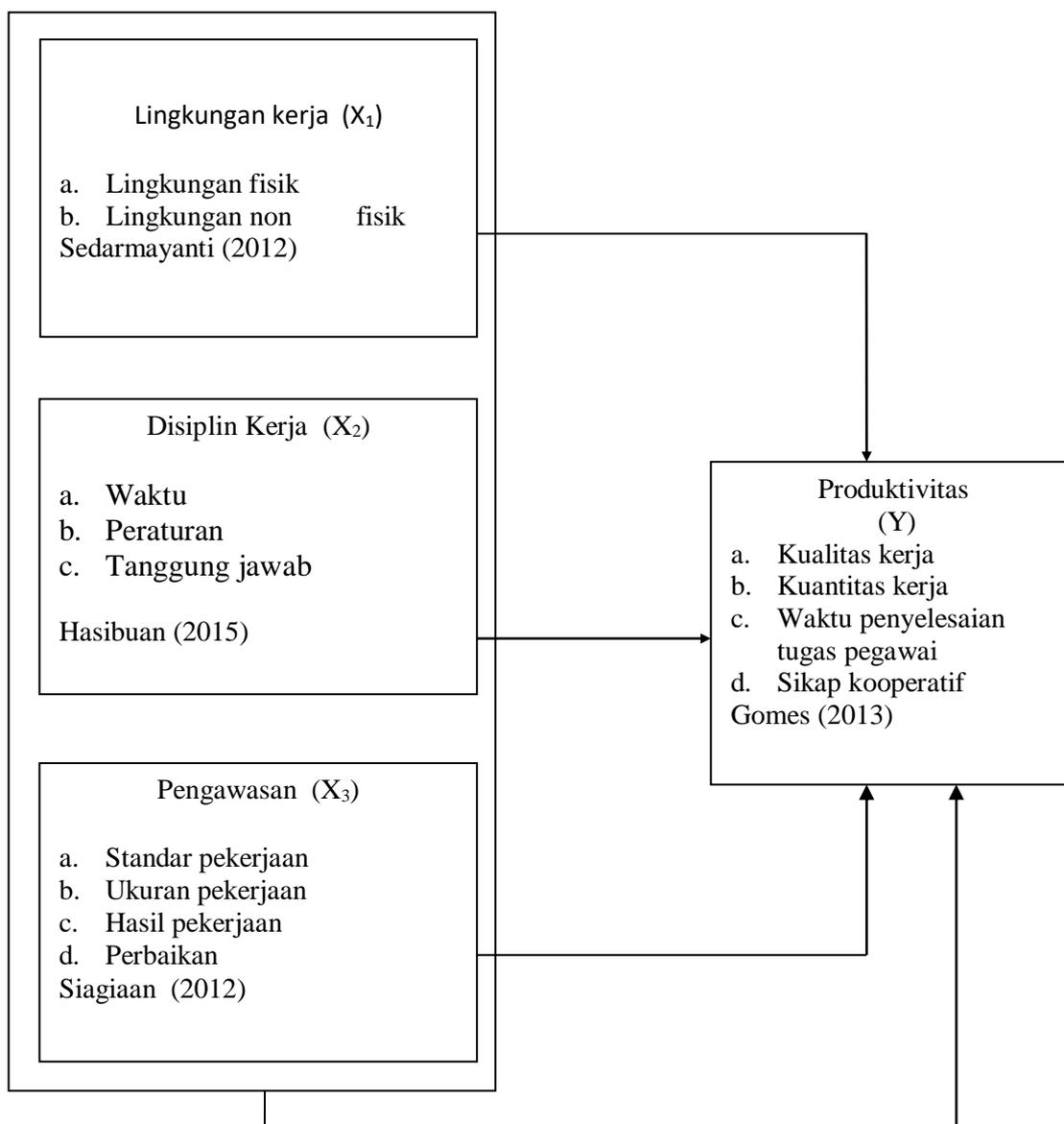
sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

Upaya peningkatan produktivitas kerja juga perlu memperhatikan aspek lain yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi yaitu pengawasan. Aktivitas supervisi atau pengawasan bertujuan untuk memastikan hasil kerja diperoleh melalui proses yang efisien dan efektif serta konsisten dengan perencanaan dan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Manulang (2014) menyatakan bahwa, Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Sedangkan Siagian (2012) berpendapat bahwa, Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Aktivitas pengawasan terhadap proses produksi merupakan suatu bidang pekerjaan yang diterapkan secara terorganisir agar implementasi kegiatan produksi sejalan dengan perencanaan perusahaan atau institusi. Adanya pengawasan terhadap pekerjaan dapat membantu manajemen untuk melakukan tindakan korektif dan preventif sehingga meminimalisir kesalahan yang berulang. Hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas perusahaan sebab upaya untuk memperbaiki kesalahan memerlukan waktu dan alokasi sumber daya. Melalui

mekanisme pengawasan maka tindakan perbaikan dapat segera diambil dan operasional perusahaan dapat berjalan kembali secara normal.

Berdasarkan penjabaran masalah di atas serta latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya (BAB I) maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut;



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2. Hipotesis Penelitian

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

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

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Variabel pengawasan merupakan variabel dominan yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Berikut ini definisi operasional setiap variabel (independen dan dependen) yang digunakan pada penelitian.

#### a. Variabel bebas /independen (X)

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Indikatornya (Sedarmayanti, 2012) adalah :

#### a. Lingkungan fisik

- b. Lingkungan non fisik
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2015) dalam penelitian ini meliputi :
    - a. Disiplin waktu
    - b. Disiplin peraturan
    - c. Disiplin tanggung jawab
  3. Pengawasan ( $X_3$ ) adalah suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi dan mengevaluasi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Indikator pengawasan (Siagian, 2012) dalam penelitian ini adalah :
    - a. Memperbaiki ukuran atau standar pekerjaan
    - b. Mengadakan penilaian ukuran pekerjaan
    - c. Membandingkan antara hasil pekerjaan dengan standar pekerjaan
    - d. Mengadakan perbaikan atas penyimpangan
- b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai adalah kapasitas dan kapabilitas setiap pegawai untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang ataupun jasa dalam suatu periode atau sesuai perencanaan. Berikut ini indikator produktivitas kerja :

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

## **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, 2013). 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 menyelidiki mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 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 Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November sampai dengan Desember 2019.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 103 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang dimana sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak)

### **4.4. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ialah data primer dan sekunder. Penjelasan kedua sumber data tersebut ialah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui komunikasi langsung dengan responden. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan serta wawancara.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui studi literatur terhadap buku, artikel pada jurnal, dan sumber lain yang relevan dan mendukung penelitian

### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang relevan dan memungkinkan untuk dilakukan.

Pengumpulan data yang dimaksud yaitu wawancara, kuesioner, dan studi literatur. Uraian pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Aktivitas wawancara dilakukan dengan berbagai pihak di lokasi penelitian yang mengetahui secara langsung hal-hal terkait variabel penelitian

2. Kuesioner / angket

Penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan bertujuan untuk mengumpulkan data terkait persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Persepsi responden dikonversi secara kuantitatif menggunakan skala likert. Adapun distribusi kuesioner dilakukan secara langsung dengan mengunjungi lokasi penelitian.

3. Studi literatur

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 Reliabilitas**

Hasil penelitian bergantung pada kualitas instrumen penelitian. Kualitas instrumen yang dimaksud yaitu tingkat ketepatan dan kehandalan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai tahap awal dalam proses analisis data agar diperoleh data yang memenuhi syarat pengujian hipotesis

dengan model regresi linear berganda. Uraian kedua parameter kualitas data tersebut disajikan sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

Validitas dapat merepresentasikan tingkat ketepatan suatu alat ukur untuk menilai objek yang diukur (variabel) (Ancok dan Singarimbun, 2014. Nasution, 2013:74). Kuesioner pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara kuantitatif persepsi responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Produktivitas Kerja.

Penilaian validitas mengacu pada nilai korelasi (  $r$  ) dimana apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan 5% ( $p = 0,05$ ) maka item pertanyaan yang digunakan dapat dinyatakan valid (Tiro dan Sukarna, 2012).

#### 2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dinyatakan memenuhi kriteria kehandalan (reliabel) apabila memiliki tingkat konsistensi yang baik. Adanya konsistensi yang baik dapat menjamin hasil pengukuran memperoleh simpulan yang sama meskipun diukur berkali-kali dan pada lokasi serta waktu yang berbeda. Tingkat konsistensi instrumen kuesioner untuk menilai kehandalannya diukur dengan nilai Cronbach alpha dimana instrumen dinyatakan handal apabila menunjukkan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Tiro dan Sukarna, 2012).

#### **4.6.2. Uji Asumsi Dasar**

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menilai kesamaan beberapa varian yang berasal dari suatu populasi.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memperoleh gambaran korelasi antarvariabel yang diteliti apakah mempunyai pola hubungan yang linear atau tidak.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui pola distribusi data pada suatu populasi apakah mengikuti pola distribusi 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 dilakukan untuk menilai ada/tidaknya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Apabila terjadi maka dianggap terjadi penyimpangan asumsi multikolinearitas

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual data yang dihasilkan melalui proses regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika tidak maka dianggap sebagai penyimpangan.

#### **4.7. Skala Pengukuran Variabel**

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian melalui pertanyaan pada kuesioner adalah Skala *Likert*. Sugiyono (2013:132) menerangkan bahwa, Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti memberi lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian dimana apabila 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 memperoleh gambaran umum terkait variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan serta produktivitas kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik 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 lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan 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

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Pengawasan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan pengawasan (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan pengawasan (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Adapun tahapan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama diuji berdasarkan pada tabel hasil analisis dari model regresi berganda dengan ketentuan :

- $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penentuan hasil uji dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi  $p = 5\%$  dan  $t_{tabel}$  dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n-1$ ) (Ghozali,2011)

2. Hipotesis kedua (H2)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis penelitiannya dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penentuan hipotesis yang diterima berdasarkan tingkat signifikan  $p = 5\%$  dan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari proses olah data dengan nilai  $F_{tabel}$  yang ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $p$

= 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-1) (Ghozali, 2011). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5 \%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Hipotesis ketiga (H3)

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji tingkat pengaruh setiap variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Variabel independen yang memiliki nilai koefisien regresi ( $b$ ) lebih besar dibandingkan variabel independen yang lainnya maka variabel tersebut dapat disimpulkan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) terletak di bagian barat dari Provinsi Sulawesi Selatan, dengan ibukota Pangkep dan sebagai pusat pelayanan administratif wilayah bagi Kabupaten Pangkep. Berdasarkan letak astronomis, Kabupaten Pangkep berada pada 11.00' Bujur Timur dan 040.40' – 080.00' Lintang Selatan. Secara administratif luas wilayah Kabupaten Pangkep adalah 12.362 km<sup>2</sup> (setelah diadakan analisis Bakosurtanas) untuk wilayah laut seluas 11.464 km<sup>2</sup>, dengan daratan seluas 898,29 km<sup>2</sup>, dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkep yaitu 250 km yang membentang dari barat ke timur. Kabupaten Pangkep terdiri dari 13 kecamatan, dimana 9 kecamatan untuk wilayah daratan dan 4 kecamatan pada wilayah kepulauan. Batas administratif dan batas fisik Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Barru;
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros;
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone;
4. Sebelah barat berbatasan dengan pulau Kalimantan, pulau Jawa dan Madura, Pulau Nusa Tenggara dan Pulau Bali.

Secara garis besar wilayah daratan Kabupaten Pangkep ditandai dengan bentang alam wilayah dari daerah dataran rendah sampai pegunungan, dimana

potensi cukup besar juga terdapat pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep yaitu ditandai dengan terdapatnya sumber daya alam berupa hasil tambang, seperti batu bara, marmer dan semen. Di samping itu potensi pariwisata alam yang mampu menambah pendapatan daerah. Kecamatan yang terletak pada wilayah daratan Kabupaten Pangkep terdiri dari: Kecamatan Pangkejene, Kecamatan Balocci, Kecamatan Bungoro, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Ma'rang, Kecamatan Segeri, Kecamatan Minasa Te'ne, Kecamatan Tondong Tallasa, Kecamatan Mandalle.

Wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep merupakan wilayah yang memiliki kompleksitas wilayah yang sangat urgen bagi pemerintah daerah, wilayah kepulauan Kabupaten Pangkep memiliki potensi wilayah yang sangat besar untuk dikembangkan secara lebih optimal, untuk mendukung perkembangan wilayah Kabupaten Pangkep. Kecamatan yang terletak di wilayah kepulauan antara lain: Kecamatan Liukang Tupabbiring, Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kecamatan Liukang Kalmas, Kecamatan Liukang Tangayya.

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berpenduduk sebanyak 367.371 jiwa pada tahun 2010. Secara keseluruhan kepadatan penduduk di Kabupaten Pangkep rata-rata sebesar 247 jiwa/km<sup>2</sup>. Pada wilayah daratan kepadatan penduduknya adalah 335 jiwa/km<sup>2</sup>, sedangkan pada wilayah kepulauan kepadatan penduduknya adalah 158 jiwa/km<sup>2</sup>

Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, terdiri dari:

1. Sekretaris daerah
2. Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat:

- a. Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah
    - 1) Sub Bagian Koordinasi Urusan Pemerintahan;
    - 2) Sub Bagian Tata Pemerintahan;
    - 3) Sub Bagian Kerjasama dan Otonomi Daerah.
  - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat
    - 1) Sub Bagian Kerukunan Umat Beragama;
    - 2) Sub Bagian Pendidikan, Kebudayaan, Pariwisata serta
    - 3) Pemuda dan Olah Raga;
    - 4) Sub Bagian Kesehatan, Sosial, P2KB dan P3A.
  - c. Bagian Hukum
    - 1) Sub Bagian Perundang-undangan;
    - 2) Sub Bagian Bantuan hukum dan tindak lanjut;
    - 3) Sub Bagian Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum.
3. Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan:
- a. Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam
    - 1) Sub Bagian Perekonomian;
    - 2) Sub Bagian Koordinasi Penanaman Modal dan BUMD;
    - 3) Sub Bagian Sumber Daya Alam.
  - b. Bagian Administrasi Pembangunan
    - 1) Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan dan Pengendalian Program;
    - 2) Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Pembangunan;
    - 3) Sub Bagian Administrasi Pelaksanaan dan Kebijakan Pembangunan;

- c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian pengadaan barang dan jasa;
  - 2) Sub Bagian Evaluasi Pelaporan dan Administrasi;
  - 3) Sub Bagian Pembinaan Barang dan Jasa;
- 4. Asisten Administrasi Umum:
  - a. Bagian Umum
    - 1) Sub Bagian Administrasi Keuangan;
    - 2) Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan;
    - 3) Sub Bagian Pengelola Mess Pemda.
  - b. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
    - 1) Sub Bagian Humas;
    - 2) Sub Bagian Protokol;
    - 3) Sub Bagian Data dan Informasi.
  - c. Bagian Organisasi
    - 1) Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
    - 2) Sub Bagian Tatalaksana;
    - 3) Sub Bagian Kepegawaian dan SDM Aparatur.

### **5.1.2. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 103 orang Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 62 orang responden dari hasil sampel acak (*Random Sampling*) tersebut sebagian besar adalah berjenis

kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau 54,8 persen dan sisanya sebanyak 28 orang atau sekitar 45,2 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	34	54,8
2.	Perempuan	28	45,2
	Total	62	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	7	11,3
2.	35 –40	14	22,6
3.	41 – 45	12	19,4
4.	46 – 50	19	30,6
5.	> 50	8	12,9
	Total	62	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 – 50 tahun dengan jumlah 19 orang responden atau sekitar 30,6 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 7 orang atau 11,3 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 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	16	25,8
2.	10 – 15	8	12,9
3.	16 – 20	23	37,1
4.	21 – 25	13	21,0
	Total	62	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 23 orang responden atau 37,1 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 8 orang responden atau 12,9 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

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

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Gambaran distribusi frekuensi lingkungan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0	0	0	0	14	22,6	25	40,3	23	37,1
2.	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0	0	0	0	12	19,4	23	37,1	27	43,5
3.	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.	0	0	0	0	6	9,7	18	29	38	61,3
4.	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan	0	0	0	0	14	22,6	15	24,2	33	53,2

	kerja.										
5.	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0	0	0	0	13	21,0	30	48,4	19	30,6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Berdasarkan Tabel 5.4, Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dimana 37,1% responden menyatakan sangat setuju, 40,3% responden menyatakan setuju, kemudian 22,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman, dimana 43,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% responden menyatakan setuju, kemudian 19,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana 61,3% responden menyatakan sangat setuju, 29,0% responden menyatakan setuju, kemudian 9,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja, dimana 53,2%

responden menyatakan sangat setuju, 24,2% responden menyatakan setuju, kemudian 22,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dimana 30,6% responden menyatakan sangat setuju, 48,4% responden menyatakan setuju, kemudian 21,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.	0	0	0	0	10	16,1	32	51,6	20	32,3
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.	0	0	0	0	14	22,6	21	33,9	27	43,5
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.	0	0	0	0	15	24,2	23	37,1	24	38,7
4.	Pegawai senang menerima tugas dari atasan.	0	0	0	0	14	22,6	19	30,6	29	46,8
5.	Pegawai selalu patuh terhadap atasan dan selalu bertanggung	0	0	0	0	16	25,8	19	30,6	27	43,5

	jawab atas beban pekerjaan yang diberikan											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

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

Berdasarkan Tabel 5.5., unsur item empiris pertama berupa Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja, dimana 32,3% responden menyatakan sangat setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir, dimana 43,5% responden menyatakan sangat setuju, 33,9% responden menyatakan setuju, kemudian 22,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada, dimana 38,7% responden menyatakan sangat setuju, 37,1% responden menyatakan setuju, kemudian 24,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa Pegawai senang menerima tugas dari atasan., dimana 46,8% responden menyatakan sangat setuju, 30,6% responden menyatakan setuju, kemudian 22,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Pegawai selalu patuh terhadap atasan dan selalu bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan, dimana 43,5% responden

menyatakan sangat setuju, 30,6% responden menyatakan setuju, kemudian 25,8% menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 3. Pengawasan (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi pengawasan dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel pengawasan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin	0	0	0	0	10	16,1	29	46,8	23	37,1
2.	Pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan	0	0	0	0	16	25,8	24	38,7	22	35,5
3.	Pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya berdasarkan ukuran pekerjaan	0	0	0	0	9	14,5	22	35,5	31	50
4.	Pegawai selalu meminta koreksi atas hasil pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	0	15	24,2	21	33,9	26	41,9
5.	Setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan / pimpinan untuk dilakukan perbaikan	0	0	0	0	20	32,3	20	32,3	22	35,5

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

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

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin, dimana 37,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,8% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan dimana 35,5% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 25,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya berdasarkan ukuran pekerjaan, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa, pegawai selalu meminta koreksi atas hasil pekerjaan yang dilakukan, dimana 41,9% responden menyatakan sangat setuju, 33,9% responden menyatakan setuju, kemudian 24,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan/pimpinan untuk dilakukan perbaikan, dimana 35,5% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju, kemudian 32,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4. Produktivitas kerja (Y)

Pada indikator produktivitas kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel produktivitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan dengan kualitas kerja yang baik	0	0	0	0	7	11,3	24	38,7	31	50
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	0	0	0	0	11	17,7	17	27,4	34	54,8
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.	0	0	0	0	11	17,7	20	32,3	31	50
4.	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0	0	0	0	8	12,9	20	32,3	34	54,8
5.	Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor.	0	0	0	0	12	19,4	17	27,4	33	53,2
6	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	10	16,1	20	32,3	32	51,6
7	Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi dengan sikap kooperatif antar sesama pegawai.	0	0	0	0	9	14,5	22	35,5	31	50

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

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

Berdasarkan Tabel 5.7., unsur item empiris pertama berupa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan dengan kualitas kerja yang baik, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 38,7% responden menyatakan setuju, kemudian 11,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan dimana 54,8% responden menyatakan sangat setuju, 27,4% responden menyatakan setuju, kemudian 17,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju, kemudian 17,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dimana 54,8% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju, kemudian 12,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor, dimana 53,2% responden menyatakan sangat setuju, 27,4% responden menyatakan setuju, kemudian 19,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dimana 51,6% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketujuh Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi dengan sikap kooperatif antar sesama pegawai, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 10.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,250.

Tabel 5.8. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	0,386	0,250	Valid
	2	0,768	0,250	Valid
	3	0,753	0,250	Valid
	4	0,878	0,250	Valid
	5	0,904	0,250	Valid
	6	0,874	0,250	Valid
	7	0,563	0,250	Valid
Variabel lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,357	0,250	Valid
	2	0,537	0,250	Valid
	3	0,412	0,250	Valid
	4	0,578	0,250	Valid
	5	0,522	0,250	Valid

Variabel disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,606	0,250	Valid
	2	0,763	0,250	Valid
	3	0,757	0,250	Valid
	4	0,730	0,250	Valid
	5	0,596	0,250	Valid
Variabel pengawasan (X <sub>3</sub> )	1	0,837	0,250	Valid
	2	0,783	0,250	Valid
	3	0,423	0,250	Valid
	4	0,424	0,250	Valid
	5	0,634	0,250	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9. Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0,909	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	0,702	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,868	Reliabel
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,818	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

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

#### 5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

$$Y = \text{Produktivitas kerja pegawai}$$

$$X_1 = \text{Lingkungan kerja}$$

$X_2$  = Disiplin kerja

$X_3$  = Pengawasan

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

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

Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

$$Y = -0,927 + 0,748X_1 + 0,306X_2 + 0,438X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,927 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan nilainya tetap/konstan maka peningkatan produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mempunyai nilai sebesar -0,927.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,748 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,748 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,748 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,306 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,306 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,306 poin.

4. Nilai koefisien regresi pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0,438 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,438 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,438 poin.

#### 5.1.6. Uji Asumsi Klasik

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

##### 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		

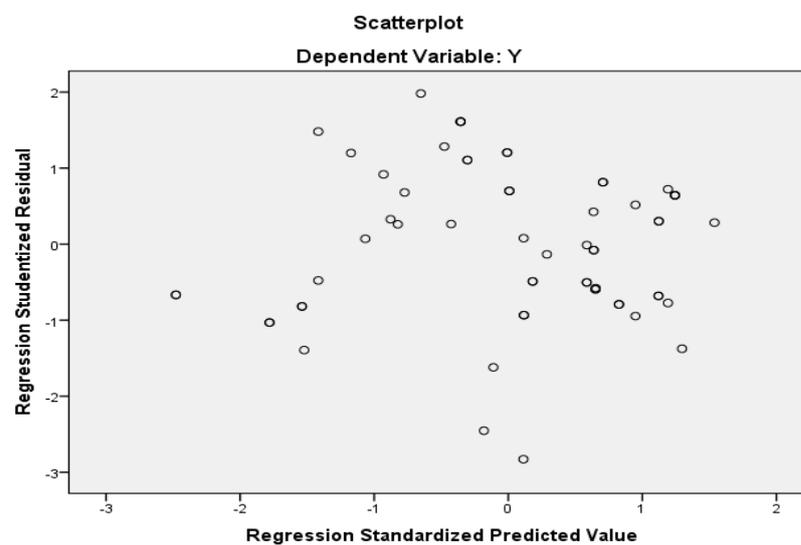
X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

## 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1. Grafik *scatter plot*

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

### 3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,160 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.582	2.09861	1.160

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

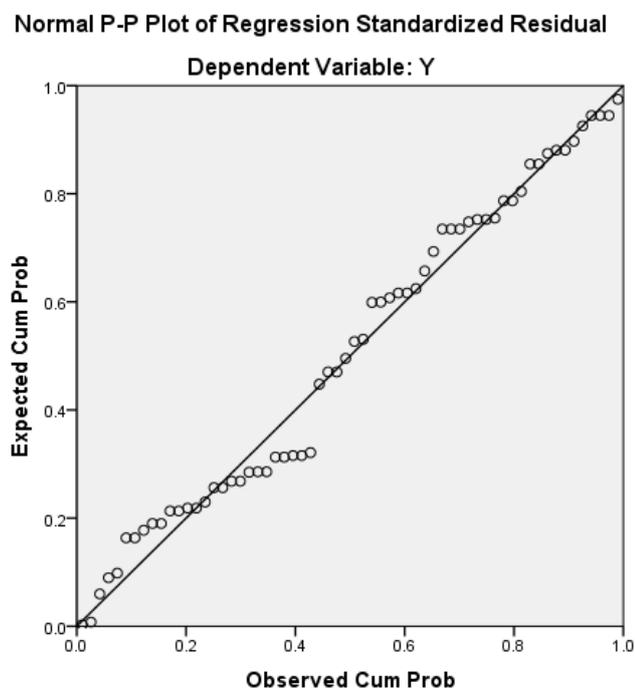
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

### 4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan

ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

### 5.1.7. Pengujian Hipotesis

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

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 20., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13. Hasil uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

1. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,767 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-1) = 61$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001.

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

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,767. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variable lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2.  $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 2,028 dengan tingkat signifikan sebesar 0,047

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-1) = 61$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001.

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

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,028 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Pengaruh pengawasan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

1.  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2.  $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan sebesar 2,196 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-1) = 61$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001.

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

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,196 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,001$
2. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 2,001$
3. Variabel pengawasan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,001$

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14. Hasil uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	387.913	3	129.304	29.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	255.441	58	4.404		
	Total	643.355	61			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

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

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

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 29,360 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  $df (n-k-1) = 58$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,76$ .

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

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,360, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 29,360$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,76$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.15. Hasil uji beta

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ).

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

Tabel 5.16. Hasil uji determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.582	2.09861	1.160

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,603 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,767. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variable lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

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

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para karyawan yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lisnawati (2014), dengan penelitian Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) Kompetensi kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai Adjusted R Square 0.704 berarti 70,4% produktivitas kerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja dan variabel Kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,028 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2013) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian, menurut Fathoni (2011) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2013).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Narmodo (2013), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai**

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,196 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2014) menyatakan Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya,

menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2013).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011) menyatakan bahwa: a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak, b) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru, c) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan, d) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya

telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak, e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan, f) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Trisninawati (2013), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 384 orang. Sedangkan sampel diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

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

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,360, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari

pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 29,360$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,76$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan anatara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2014). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian dalam Sutrisno, 2014). Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas. Menurut Sulistiyani dan Rosdah (2014) menyatakan Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam suatu produksi.

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

Menurut Schermerharn (2013) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengawasan, motivasi dan budaya kerja yang efektif, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,603 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 60,3%,

sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja Pegawai**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,001$
2. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 2,001$
3. Variabel pengawasan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,001$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ).

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

#### **1. Lingkungan kerja Fisik**

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

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai  $t_{hitung}$  2,767 >  $t_{tabel}$  2,001, nilai  $t_{hitung}$  2,028 >  $t_{tabel}$  2,001, dan nilai  $t_{hitung}$  2,196 >  $t_{tabel}$  2,001.
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 29,360, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,76$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, maka lingkungan kerja ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **6.2. Keterbatasan Penelitian**

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

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

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

### 6.3. Saran

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

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

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

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja komunikasi, kecerdasan emosional dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta. Kajian lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

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

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

Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

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

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

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

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

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

---

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan” pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

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

Hormat Saya,

**EMMY RIA**  
2017.MM.2.0677

### A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

**SS** = Sangat Setuju  
**S** = Setuju  
**KS** = Kurang Setuju  
**TS** = Tidak Setuju  
**STS** = Sangat Tidak Setuju

### B. Identitas Responden

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

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

4.	Masa Kerja	a. < 1 Tahun	
		b. 1 – 4 Tahun	
		c. 4 – 7 Tahun	
		d. > 7 Tahun	

### C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )						
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
4	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
5	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )						
1	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.					
2	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
3	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.					
4	Pegawai senang menerima tugas dari atasan.					
5	Pegawai selalu patuh terhadap atasan dan selalu bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan					
Pengawasan (X <sub>3</sub> )						
1	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, atasan langsung melakukan pemeriksaan secara rutin					
2	Pegawai merasa keberatan dengan adanya pengawasan langsung dari atasan/pimpinan					
3	Pengawasan dari dalam yang diterapkan oleh pimpinan saat ini mendorong pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya berdasarkan ukuran pekerjaan					
4	Pegawai selalu meminta koreksi atas hasil pekerjaan yang dilakukan					
5	Setiap kekeliruan yang dilakukan pegawai selalu dapat diketahui dengan cepat oleh atasan / pimpinan untuk dilakukan perbaikan					
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan dengan kualitas kerja yang baik					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.					
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.					
4	Pegawai selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
5	Pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor.					
6	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
7	Pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi dengan sikap kooperatif antar sesama pegawai.					

***“TERIMA KASIH”***

## Uji Validitas dan Reliabilitas X1

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.720	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.1935	8.323	.357	.228	.718
No.2	15.4194	8.018	.537	.419	.646
No.3	15.0000	8.820	.412	.177	.692
No.4	14.8226	6.607	.578	.399	.623
No.5	15.3710	8.172	.522	.496	.652

## Uji Validitas dan Reliabilitas X2

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.868	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.6129	8.700	.606	.428	.848
No.2	16.1774	7.066	.763	.644	.801
No.3	16.2903	7.127	.757	.702	.802
No.4	16.3226	7.173	.730	.636	.809
No.5	15.9839	6.541	.596	.401	.863

## Uji Validitas dan Reliabilitas X3

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.818	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.8871	6.594	.837	.777	.713
No.2	15.9032	7.105	.783	.702	.736
No.3	15.8226	8.640	.423	.411	.837
No.4	15.6774	8.681	.424	.228	.836
No.5	15.7419	7.309	.634	.626	.780

## Uji Validitas dan Reliabilitas Y

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	62	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.909	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	24.5806	20.838	.386	.526	.930
No.2	24.5161	17.926	.768	.677	.890
No.3	24.4677	19.269	.753	.736	.894
No.4	24.5968	17.359	.878	.978	.878
No.5	24.6290	17.188	.904	.992	.874
No.6	24.6613	17.244	.874	.973	.878
No.7	24.3226	19.632	.563	.612	.912

<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
1	21	17	18	28
2	22	21	19	27
3	19	18	18	25
4	21	20	21	25
5	23	23	24	31
6	23	24	23	35
7	20	20	22	32
8	23	21	22	34
9	19	18	18	25
10	21	21	22	25
11	23	23	22	31
12	23	24	23	35
13	20	20	22	32
14	23	21	22	34
15	23	19	23	32
16	17	18	16	23
17	21	23	20	32
18	23	23	23	34
19	21	20	22	33
20	19	19	18	30
21	23	25	24	35
22	20	19	20	30
23	20	22	17	30
24	21	20	20	33
25	20	20	20	33
26	21	23	21	30
27	22	20	21	31
28	19	16	18	24
29	22	23	23	31
30	23	19	20	29
31	23	20	22	31
32	23	24	23	35
33	23	20	22	32
34	23	23	22	34
35	23	19	23	32
36	17	18	16	23
37	21	23	20	32
38	23	23	23	34
39	21	20	22	33
40	19	19	18	26

41	23	25	22	35
42	20	19	22	30
43	20	20	17	30
44	21	20	20	33
45	21	20	20	33
46	21	23	21	30
47	22	20	24	33
48	19	16	18	24
49	22	23	23	31
50	23	19	20	29
51	23	20	22	31
52	22	24	24	32
53	21	24	23	31
54	22	24	24	32
55	21	24	23	31
56	21	19	20	32
57	19	21	16	24
58	23	25	22	32
59	20	21	18	29
60	22	20	22	31
61	22	23	22	31
62	21	19	18	29

## Regression X1, X2, X3, Y

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.582	2.09861	1.160

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

b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.913	3	129.304	29.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	255.441	58	4.404		
	Total	643.355	61			

a. Dependent Variable: Y

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

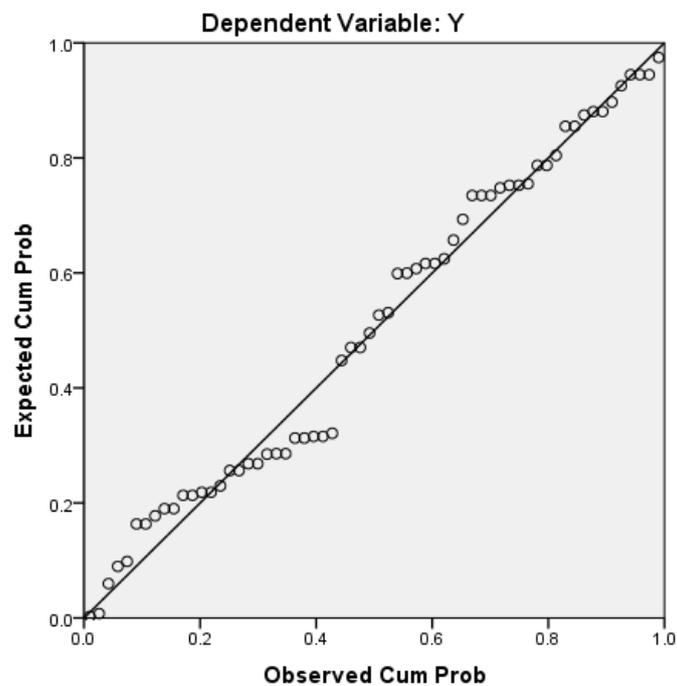
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
	X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
	X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
	X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

### Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Y

