

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS
KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



oleh

**MUHAMMAD ASIS H
NIM. 2017.MM.2.0918**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BARRU**

Oleh:

MUHAMMAD ASIS H


Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 13 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat


Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

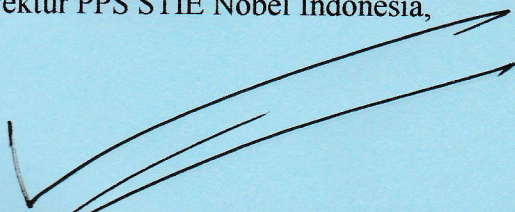

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

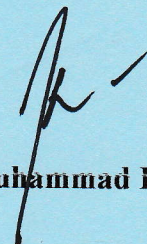

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS KERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD ASIS H**
NIM : 2017.MM.2.0918
Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**
Peminatan : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : **Dr. MUHAMMAD IDRIS, S.E., M.Si**
Anggota : **Dr. MARYADI, S.E., M.M**

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : **Dr. SYAMSUL ALAM, S.E., M.Si**
Dosen Penguji 2 : **Dr. HARLINDAH HARNIATI ARFAN, M.AP**

Tanggal Ujian : 13 Februari 2020

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

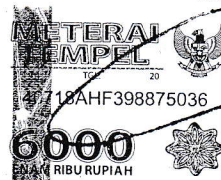
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybsn,



MUHAMMAD ASIS H
NIM. 2017.MM.2.0918

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena hanya dengan Rahmat dan Hidayah-Nya kami akhirnya bisa menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru” ini secara baik dan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Rasa terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. terkhusus ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Mashur Razak, SE, MM, Ketua STIE Nobel Indonesia.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPs STIE Nobel Indonesia dan selaku Anggota Komisi Pembimbing.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si, Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia dan selaku Ketua Komisi Pembimbing.
4. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si., Dosen Penguji..
5. Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP, Dosen Penguji.

yang memberikan banyak bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam proses penyusunan Tesis ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh rekan mahasiswa yang telah memberikan kontribusinya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga Tesis ini bisa selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Kami menyadari di dalam Tesis yang telah kami susun ini masih terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu kami mengharapkan saran serta masukan yang bersifat membangun guna penyempurnaan Tesis ini sehingga bisa memberikan banyak manfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, Februari 2020

Penulis,

MUHAMMAD ASIS H

ABSTRAK

Muhammad Asis H. 2020. Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dibimbing oleh Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si dan Dr. Maryadi, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai.

Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 95 orang pegawai dengan metode sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan jalur analisis (path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,002 (2) iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai signifikansi 0,000 (3) iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,001 (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,015 (5) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,005 (6) etos kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,0358 (7) etos kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,0075

Kata kunci: iklim kerja, disiplin kerja, etos kerja pegawai, produktivitas

ABSTRACT

Muhammad Asis H. 2020. Effect of Work Climate and Work Discipline on Productivity through Employee Work Ethics at the Barru District Secretariat, guided by Dr. Muhammad Idris, SE., M.Sc and Dr. Maryadi, SE., MM.

This study aims to determine the effect of the work climate and work discipline on productivity through employee work ethics.

The number of samples used was as many as 95 employees with the saturated sampling method (census). Data collection was carried out through a questionnaire. Data analysis techniques using path analysis (path analysis).

The results showed that (1) work climate and work discipline had a positive and significant effect on work productivity with a significance value of 0.002 (2) work climate and work discipline had a positive and significant effect on work ethic with a significance value of 0,000 (3) work climate had a positive and significant effect significant to productivity with a significance value of 0.001 (4) work discipline has a positive and significant effect on productivity with a significance value of 0.015 (5) work ethic has a positive and significant effect on productivity with a significance value of 0.005 (6) the work ethic mediates the effect of the work climate on productivity with value significance of 0.0358 (7) work ethic mediates the effect of work discipline on productivity with a significance value of 0.0075.

Keywords: work climate, work discipline, employee work ethic, productivity



PERUNTUKAN

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis persembahkan kepada Allah SW, Tuhan yang Maha Agung dan Maha Tinggi, atas rahmat dan hidayahMu saya dapat menyelesaikan Tesis ini

Tesis ini kupersembahkan kepada kedua Orang Tua yang tercinta Ayahanda Abdul Halik selaku Motivator dalam menempuh setiap jenjang pendidikan yang saya jalani, dan Ibunda Hj. ST. Hadia atas kasih sayangnnya selama ini serta Do'a yang tak terputus sejak lahir sampai

sekarang ini.

Kepada yang tercinta dan terkasih Istriku Salmiah, Anak-anakku Muhammad Asmi Febriyan, Muhammad Rifan Mauladi, Rifka Jilan Farha dan Rasya Jihan Fauziyah, serta semua saudara-saudariku yang selama ini menjadi penyemangat dan pemberi dukungan selama saya menempuh

pendidikan.

Terima kasih juga yang tak terhingga kepada para Dosen Pembimbing terutama Kepada Yang Terhormat Bapak Dr. Muhammad Idris, SE, M.Si, Yang Terhormat Bapak Dr. Maryadi, SE, MM, serta seluruh sahabat Kelas IX. E MSDM yang selama ini memberi dukungan dalam

penyusunan Tesis ini, dan para pihak yang terkait yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT senantiasa membalas setiap kebaikan kalian, Amin..

Saya menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna, namun demikian saya berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi para

pembacanya.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian terdahulu.....	12
2.2. Iklim Kerja.....	14
2.2.1. Pengertian.....	14
2.2.2. Dimensi Iklim Kerja	14
2.2.3. Pengukuran Iklim Kerja	17

2.2.4.	Konsep Iklim Kerja dalam Manajemen	
	Kepegawaian.....	18
2.3.	Disiplin Kerja.....	19
2.3.1.	Pengertian	20
2.3.2.	Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja	20
2.3.3.	Macam-macam Disiplin Kerja	21
2.3.4.	Faktor-faktor Disiplin Kerja	23
2.3.5.	Proses Pendisiplin	24
2.3.6.	Pengukuran Disiplin Kerja	25
2.3.7.	Indikator-indikator Kedisiplinan	26
2.4.	Etos Kerja.....	27
2.4.1.	Pengertian	27
2.4.2.	Makna Etos Kerja	28
2.4.3.	Nilai-nilai dalam Etos Kerja.....	30
2.4.4.	Peran dan Fungsi Pegawai Manajer.....	33
2.5.	Produktivitas.....	35
2.5.1.	Pengertian	35
2.5.2.	Ciri-ciri Pegawai yang Produktif.....	36
2.5.3.	Cara Meningkatkan Produktivitas	38
2.5.4.	Pengukuran Produktivitas	41
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1.	Kerangka Konseptual.....	42
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	43

	3.3. Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel.....	44
	3.3.1. Identifikasi Variabel	44
	3.3.2. Defenisi Operasional Variabel	45
BAB	IV	METODE PENELITIAN
	4.1. Jenis Penelitian.....	48
	4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
	4.3. Populasi dan Sampel.....	48
	4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	50
	4.5. Jenis dan Sumber Data.....	51
	4.6. Metode Analisis Data.....	51
	4.6.1. Analisis Jalur untuk Persamaan	
	Substruktur Pertama	53
	4.6.2. Analisis Jalur untuk Persamaan	
	Substruktur Kedua.....	55
	4.6.3. Analisis Jalur untuk Variabel	
	Intervening substruktur Pertama	56
	4.6.4. Analisis Jalur untuk Variabel	
	Intervening substruktur Kedua.....	57
BAB	V	HASIL DAN PEMBAHASAN
	5.1. Hasil Penelitian.....	58
	5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	58
	5.1.2. Deskripsi Responden	63
	5.1.3. Analisis Persepsi Responden terhadap	

	Variabel Penelitian	66
5.1.4.	Uji Validitas dan Reabilitas	70
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	72
5.1.6.	Hasil Pengujian Hipotesis	74
5.2.	Pembahasan.....	86
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1.	Kesimpulan.....	98
6.2.	Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	12
Tabel 4.1. Daftar Jumlah Pegawai	49
Tabel 5.1. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2. Jumlah Responden berdasarkan Kelompok Umur	63
Tabel 5.3. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 5.4. Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 5.5. Frekuensi Jawaban Responden untuk X1	66
Tabel 5.6. Frekuensi Jawaban Responden untuk X2	67
Tabel 5.7. Frekuensi Jawaban Responden untuk Y1	68
Tabel 5.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Y2	69
Tabel 5.9. Uji Validitas menggunakan Pearson Correlation	70
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas	71
Tabel 5.11. Coefficients Jalur I	75
Tabel 5.12. Model Summary I	76
Tabel 5.13. Coefficient Jalur II	77
Tabel 5.14. Model Summary II	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	43
Gambar 5.1. Uji Normalitas	72
Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas	73
Gambar 5.3 Signifikasi Model Analisis Jalur	80
Gambar 5.4. Sobel Test Jalur I	81
Gambar 5.5. Sobel Test untuk jalur (2)	82

DAFTAR LAMPIRAN

1. Tanda Bukti Bebas Plagiasi
2. Izin Rekomendasi Penelitian
3. Lampiran 1 Data Kuesioner
4. Lampiran 2 Analisa Frekuensi Identitas Responden
5. Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
6. Lampiran 4 Frekuensi Responden dan Jawaban Responden
7. Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik
8. Lampiran 6 Uji Regresi
9. Lampiran 7 Sobel Test Calculator
10. Lampiran 8 Tabel r
11. Lampiran 9 Tabel t
12. Lampiran 10 Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi/instansi pada dasarnya berharap dikemudian hari kelak akan mengalami perkembangan yang pesat dalam menjalankan aktivitasnya dan juga berharap terwujudnya tujuan organisasi/instansi tersebut dalam pemenuhan produktivitas yang tinggi dalam bidang aktivitasnya. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut tentunya dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti sumber daya-sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, tenaga kerja, dan keahlian dimana faktor-faktor tersebut harus saling mendukung dan tidak boleh berdiri sendiri dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Di antara faktor-faktor pendukung tersebut faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor utama dan faktor dan faktor yang terpenting karena faktor tenaga kerja/manusia merupakan penggerak, pemakai serta penentu dari semua aktivitas kerja suatu organisasi/instansi.

Begitupun organisasi/instansi bentuk apapun, baik itu bergerak di swasta maupun bergerak sebagai badan usaha milik negara, semua tidak luput dari peran sumber daya manusia (SDM). Peran SDM dalam sebuah organisasi/instansi akan memberikan timbal balik atau kontribusi kepada organisasi/instansi tersebut berupa pikiran, tenaga, kreativitas, bakat dan usaha dimana dia bekerja. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi diperlukan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja, lingkungan

kerja, keterampilan, semangat kerja dan motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan atau dalam hal ini adalah seorang pegawai.

Pelayanan masyarakat akhir-akhir ini tengah menghadapi perubahan diberbagai aspek terutama sumber daya layanan dan tatanan layanan berupa dampak dari globalisasi yang telah mengalami perubahan dari segi aspek layanan publik. Yang sangat berkaitan dalam hal ini dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak dibidang jasan dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Sedangkan menurut Moenir (2010), Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sitem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, kerana itu pelayanan merupakan sebuah proses, sebagai proses pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat.

Organisasi/instansi pemerintah sangat erat kaitannya dalam pelayanan publik, kerana organisasi pemerintah bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pemerintah dapat diukur dari kualitas pelayanan terhadap masyarakat, yang mana pelayanan masyarakat timbul dari adanya kewajiban sebagai suatu proses penyelenggaraan kegiatan pemerintah baik yang bersifat kelompok maupun yang bersifat individu. Saat ini pemerintah dalam melaksanakan pelayan kepada masyarakat mempunyai peranan yang sangat

penting dalam kehidupan masyarakat kerana tidak semua pelayanan atau jasa disediakan oleh organisasi swasta, olehnya itu organisasi pemerintah memiliki kewajiban dalam pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang sistem pelayanannya tidak dimiliki oleh organisasi swasta.

Definisi pelayanan publik menurut Undang-undang No. 25 tahun 2009 adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan 16 perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas jasa, barang dan atau pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dalam segala bidang pelayanan, dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat.

Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Barru adalah Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan Efektifitas Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Administrasi pada Lingkup Daerah di Kabupaten Barru. Sebagai perangkat daerah yang mengkoordinasi perangkat daerah lainnya maka harus mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Administrasi pada Lingkup Daerah. Produktivitas yang dihasilkan harus betul betul memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Untuk memenuhi produktivitas layanan tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya-sumber daya yang handal terutama sumber daya manusia dalam hal ini pegawai.

Pencapaian produktivitas seseorang dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu secara individu dan organisasi. Dari sudut pandang secara individu adalah produktivitas seseorang dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian

individu yang muncul dalam bentuk sikap mental serta mampu mewujudkan keinginan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kemudian dari sudut pandang secara organisasi adalah produktivitas seseorang dalam tatanan teknis berupa masukan (input) dan keluaran (output). Dari kedua dimensi tersebut menurut Hansen dalam Swanburg (2010) mengungkapkan bahwa terjadinya peningkatan produktivitas kerja seseorang pada organisasi atau instansi dapat dilihat tidak hanya dari aspek kualitas yaitu meningkatnya prestasi pegawai akan tetapi berdasar kepuasan publik. Oleh karena itu sebuah produktivitas merupakan tujuan dari setiap jenis organisasi atau instansi, dengan adanya produktivitas kerja para pegawai yang tinggi, maka pelayanan di instansi/organisasi baik juga bahkan bisa lebih ditingkatkan.

Iklm kerja sangat penting untuk menciptakan pada lingkungan kerja karena merupakan pendapat seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi/instansi dan dapat dijadikan sebagai dasar penentuan tingkah laku pegawai berikutnya. Batasan pengertian iklim organisasi dapat dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steeve Kelner (2010) menyebutkan ada enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- 1) Flexibility conformity, merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan pendukung dalam

mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

- 2) Responsibility, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.
- 3) Standards, merupakan perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- 4) Reward, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- 5) Clarity, terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- 6) Tema Commitment, berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga atas mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Iklim kerja pada sebuah organisasi perangkat daerah diukur melalui dimensi struktural, dimensi birokratik dan dimensi sosial. Dari beberapa penelitian tentang iklim kerja oleh para peneliti antara lain penelitian Lumbantoruan (2015) melaporkan ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan produktivitas pegawai di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik

Medan. Rasmun (2012) melaporkan ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan disiplin kerja di Rumah Sakit Daerah Banyumas.

Selain iklim kerja dalam suatu organisasi, disiplin kerja dalam suatu organisasi merupakan perbuatan kepatuhan dalam sebuah peraturan tata tertib yang telah dibuat dan disetujui oleh semua pihak yang terlibat dalam organisasi atau instansi tersebut. Menurut Byars (2014) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai tolak ukur indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja seseorang, yaitu tepat waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Etos kerja merupakan faktor pendukung dalam peningkatan produktivitas kerja selain iklim kerja dan disiplin kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis yang dapat dijadikan sebuah kebiasaan kerja yang berorientasi etika atau dapat diartikan sebagai kebiasaan yang baik yang dilakukan ditempat kerja yang berlandaskan etika. Etos kerja dalam organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap- sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam organisasi atau konteks sosialnya, Darmayanti (2011).

Etos kerja dalam suatu organisasi memiliki peranan penting dalam keberhasilan seseorang, baik berupa cakupan lingkungan sosial yang luas maupun hanya dalam komunikasi kerja yang terbatas. Dengan etos kerja yang tinggi,

perusahaan atau organisasi sebagaimana yang diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama lapisan pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Priyanto (2011) mengemukakan dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.

Etos kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik serta dapat meningkatkan bertambahannya kepuasan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung asumsi tersebut diantaranya Alford (2008) dalam Jansen (2012), menyatakan bahwa sesudah adanya etos kerja memperlihatkan adanya peningkatan yang positif dari 17-18 percobaan disebuah organisasi. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa sangat penting keberhasilan organisasi wajib didukung oleh etos kerja yang tinggi. Hanif (2008) menyatakan bahwa etos kerja penting dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa lancar, tertib dan aman. Etos kerja tercermin dalam kedisiplinan melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh

perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Sekretariat Daerah di Kabupaten Barru memiliki 3 Staf Ahli, 3 Asisten dan 9 Bagian. Studi awal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru tentang iklim kerja, disiplin kerja dan etos kerja pada pegawai sangat berbeda dengan Instansi/OPD lain. Hal ini dikarenakan iklim kerja dan etos kerja masih belum berjalan sesuai tugas dan fungsi pokok dari diinstansi tersebut.

Bedasarkan wawancara penelitian terhadap beberapa orang pegawai menyatakan ketepatan waktu hadir dinas belum optimal, SOP belum terlaksana secara optimal. Menurut informasi perilaku pegawai dalam mentaati tata tertib dan ketentuan organisasi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada apel pagi banyak pegawai yang datang terlambat, begitupun absen siang serta apel pulang. Disisi lain didapat beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas digantikan oleh pegawai laian. Hal ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja beberapa pegawai masih jauh dari harapan organisasi, dan hal ini dapat berujung pada menurunnya produktivitas organisasi dan hal ini harus mendapat perhatian oleh pihak manajemen khususnya bidang kepegawaian supaya kondisi ini tidak mempengaruhi pagawai lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?
5. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?
6. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Barru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai pada Sekretariat Daerah di kabupaten Barru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk Organisasi

Sumbangan pemikiran untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Barru tentang iklim kerja, disiplin kerja dan etos kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Untuk Penilitan

Mendapatkan ilmu pengetahuan peneliti didalam penerapan teori, lebih khusus pada teori ke manajemen kepegawaian kedalam praktek yang sebenarnya.

3. Untuk Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah referensi dan informasi bagi pengetahuan sumber daya manusia khususnya terkait masalah management sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini mengurai beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini serta mengurai secara toritis mengenai Iklim Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Produktivitas.

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel iklim kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iradati (2012)	Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PDAM Kudu	Semangat Kerja (X.1), Disiplin Kerja (X.2), dan Produktivitas (Y.1)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
2.	Muhammad Yasin dan Muhammad Ega Nugraha	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada kator sekretariat Daerah Pal	X1=Semangat Kerja, X2=Disiplin Kerja, dan Y1=Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
3.	Vika Ari Musdiyana	Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan	X1=Disiplin, X2=Lingkungan Kerja, X3=Kompensasi dan Y=Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Bagian Produksi PT. Aroma Tobacco International Kudu			produktivitas
4.	Setiadi, (2009)	Analisis Hubungan antara Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Non Militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya Depok	X1=Iklim Kerja, X2=Etos Kerja, X3=Disiplin Kerja dan Y=Produktivitas Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada hubungan antara etos kerja, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap produktivitas
5.	Arie Musbandi (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	X1=Iklim Organisasi, X2=Motivasi Kerja, dan Y1=Produktivitas	Analisis Jalur (Path Analysis)	Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi
6.	Sumantri (2014)	Analisis Hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan non pegawai negeri sipil dengan Iklim Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis	X=Iklim Organisasi, Y=Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada hubungan yang bermakna antara Kepuasan kerja pegawai dan non pegawai negeri sipil dengan Iklim Organisasi

2.2 Iklim Kerja

2.2.1 Pengertian

Beberapa pengertian iklim kerja yang diungkapkan oleh para ahli yaitu 1) Steers & Porter (2011), Iklim kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung; 2) Huber (2010), Iklim kerja disebut juga sebagai kepribadian sebuah organisasi yang dapat dirasakan sebagai anggota suatu organisasi ketika karyawannya menyatakan persepsi atau pendapat umum yang timbul dinamika pada tempat kerja, sikap dan tingkah lakunya dipengaruhi; 3) Gibson (2012), Iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi yang mempengaruhi praktek dan kebijakan Sumber Daya Manusia yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian iklim kerja di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim kerja adalah keadaan suatu lingkungan internal kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kegiatan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.2.2. Dimensi Iklim Kerja

Penting untuk diciptakan suatu iklim kerja pada suatu organisasi/instansi karna merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh instansi/organisasi dan dapat dijadikan suatu dasar dalam penentuan suatu tingkah laku anggota kedepan. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota dihargai, dibangun dan diperhatikan oleh organisasi.

Empat dimensi sebagai tolak ukur iklim kerja menurut model Pines (2007) yang dikutip oleh Kusnun (2011) sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologis, meliputi variable seperti kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), kurang inovasi, kurang otonomi, dan beban kerja.
2. Dimensi Struktural, meliputi variable seperti bunyi, fisik dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi Sosial, meliputi rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Dimensi Birokratik, meliputi Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan konflik peranan.

Dimensi Iklim organisasi menurut Robin (2011) menyebutkan enam dimensi sebagai berikut :

1. Kesesuaian (*Flexibility*), merupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan dalam bertindak bagi anggotaserta melakukan penyesuaian diri terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung jawab (*Responsibility*), kemampuan seorang anggota/karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan penyelesaian dengan baik, tepat waktu serta berani bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan berdasarkan tindakan dan keputusan yang dibuat. Tanggung jawab adalah iklim kerja yang menggambarkan persepsi anggota organisasi terhadap adanya kewajiban dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab

membentuk hubungan tertentu antara pemberi wewenang dan penerima wewenang untuk mempertanggungjawabkan semua yang telah dilakukan kepada pemberi wewenang. Jadi tanggung jawab ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.

3. Standar (*Standard*), merupakan ungkapan deskriptif terkait contoh, model dan ukuran yang disusun berdasar kebiasaan, kesepakatan atau wewenang menyangkut apa yang diterima, layak dan diterima dalam praktek kepegawaian serta derajat mutunya sebagai standard ukur bagi pelayanan kepegawaian. Standar juga dapat diartikan sebagai dimensi iklim kerja yang dipersefsikan oleh anggota organisasi mengenai adanya standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi yang berkualitas.
4. Penghargaan (*Reward*), yaitu pemberian penghargaan atau hadiah atau imbalan berupa materi atau inmateri yang diberikan pada seseorang/anggota sebagai imbalan terhadap jasa suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Reward dapat diartikan sebagai dimensi dari iklim organisasi yang dipersefsikan oleh anggota organisasi terhadap pemberian penghargaan atau hadiah atau imbalan berupa materi atau inmateri yang diberikan pada seseorang/anggota sebagai imbalan terhadap jasa suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pandangan ini berhubungan erat dengan persepsi seseorang/anggota organisasi terkait harga diri, kebutuhan, harapan,

keinginan, kepuasan kerja, dan perestasi kerja yang telah dicapai. Keputusan dalam pemberian imbalan/penghargaan yang obyektif dibutuhkan standar yang jelas dan terukur untuk menunjuk seseorang sebagai penerima imbalan/penghargaan.

5. Kejelasan (*Clarity*), persepsi obyektif dari suatu keterangan yang jelas dan terinci terkait tugas-tugas atau batasan wewenang hak dan kewajiban yang diberikan kepada staf untuk melakukan tugas.
6. Rekan kerja, semangat kerjasama saling bahu membahu antar anggota pada suatu kelompok dan dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama. Rekan kerja juga kan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena didorong rasa saling percaya dalam suatu lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan teori para ahli, iklim kerja merupakan sebuah dimensi iklim kerja yang terbentuk dalam berbagai kondisi serta situasi organisasi itu sendiri baik secara langsung ataupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat di atas, iklim organisasi dapat meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya dimana iklim organisasi dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai atribusi dari persepsi individu sendiri sebagai efek dari anggota yang bekerja secara bersama- sama.

2.2.3. Pengukuran Iklim Kerja

Pengukuran iklim kerja dalam organisasi menurut pendapat yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Likert dalam Davis & Newstran (2010), “Pengukuran iklim kerja menggunakan kuisioner yang berhubungan dengan iklim kerja, yaitu dimensi kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan tujuan dan kontrol serta proses pengaruh dan interaksi dengan jawaban menggunakan skala lima tingkatan yaitu sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk”. Validitas dan reliabilitas serta jumlah pertanyaan tidak disebutkan menurut pendapat ini.
- b. Litwin dan Meyer dalam Suyanto (2011), “Pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang berhubungan dengan enam dimensi iklim kerja yaitu kesesuaian perasaan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan hubungan antar manusia yang akan saling berinteraksi dalam membentuk iklim kerja”. Validitas dan reliabilitas serta skala dan jumlah pertanyaannya tidak diketahui.

2.2.4. Konsep Iklim Kerja dalam Manajemen Kepegawaian

Pegawai yang berkualitas memerlukan individu-individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang memberikan sumbangan yang berharga bagi instansi. Pegawai di dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab diperlukan beberapa faktor pendukung antara lain iklim kerja yang harmonis. Iklim kerja di instansi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif di instansi, sehingga tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis yang dapat mewujudkan produktivitas kerja yang semakin baik pada diri setiap pegawai.

Pemberdayaan tenaga kepegawaian menurut Marquis dan Huston (2010), diperlukan beberapa aspek organisatoris antara lain struktur pengorganisasian, filosofis, tanggung jawab, koordinasi atau hubungan kerjasama, standard kinerja dan otonomi pegawai. Aspek-aspek tersebut sangat diperlukan dan apabila aspek-aspek tersebut kurang mendapat perhatian maka akan tercipta keadaan kondisi kerja yang tidak kondusif.

Swansburg (2010), mengungkapkan iklim kerja yang positif terhadap aktivitas karyawan/pegawai yang dibuat oleh manajer/pimpinan adalah :

1. Mengembangkan misi, tujuan yang objektif berdasarkan masukan dari karyawan/pegawai termasuk tujuan pribadi staf tersebut.
2. Peningkatan kerjasama tim.
3. Analisis pembayaran kompensasi terhadap karyawan dan struktur organisasi terhadap produktivitasnya.
4. Peningkatan otonomi, harga diri dan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Memberikan kepercayaan dan keterbukaan termasuk memberikan motivasi.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Olehnya itu masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

2.3.1. Pengertian

Beberapa pendapat ahli mendefinisikan disiplin yaitu disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, Moukijat (2014). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, Hasibuan (2013). Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk mampu mengendalikan diri, melaksanakan kebiasaan-kebiasaan, untuk menaati peraturan yang berlaku, sehingga disiplin bisa menjadi pengendali dan indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan, Tulus (2014).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diformulasikan bahwa kedisiplinan merupakan tingkah laku atau suatu perbuatan yang menunjukkan sikap patuh atau ketaatan pada suatu peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan melalui latihan yang dapat terwujud melalui sikap, perbuatan dan prilaku yang baik sehingga tercipta keharmonisan, keteraturan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan yang baik lainnya.

2.3.2. Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja

Byars (2014), menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi dan rendahnya kedisiplinan kerja karyawan yaitu kepatuhan terhadap atasan, ketepatan waktu, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Robbins (2011), menyatakan bahwa type permasalahan dalam

kedisiplinan antara lain perilaku, kehadiran, dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidak jujuran, dan aktivitas diluar lingkungan kerja. Gibson (2012), menyatakan beberapa perilaku karyawan ketidak disiplin yang dapat dihukum adalah kelambanan, keabsenan, meninggalkan tempat kerja, tidur ketika bekerja, mencuri, mengancam pimpinan, berkelahi, mengulang perestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlambat pekerjaan, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, menolak kerja sama dengan rekan kerja, menolak kerja lembur, merusak peralatan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, pemogokan secara ilegal dan menggunakan bahasa atau kata-kata kotor.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diurai diatas, ditinjau terutama dari perspektif organisasi dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud dalam sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keharmonisan, keteraturan, tidak ada perselisihan, dan serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Agar disiplin kerja tercipta dalam suatu organisasi atau instansi perlu adanya peraturan yang jelas serta tata tertib, penjabaran tugas-tugas dan kewenangan yang jelas, tata kelola kerja yang sederhana dan gampang diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

2.3.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu disiplin diri (self discipline) dan disiplin kelompok.

1. Disiplin diri menurut Jasin (2009), disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan akan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat melalui penanaman nilai-nilai oleh orang tua, guru, ataupun masyarakat. Penanaman nilai-nilai disiplin diri ini dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan tersebut telah sanggup melaksanakan tugasnya. Dan pada dasarnya ia telah menghargai potensi dan kemampuannya. Disiplin diri bagi teman sejawat dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok.
2. Disiplin kelompok, merupakan aktivitas organisasi secara bersama-sama atau kelompok bukan aktivitas yang sipatnya individual. Hal ini berdasar pada pandangan bahwa didalam kelompok kerja ada standar ukuran prestasi yang telah ditentukan oleh kelompok salah satunya adalah melalui disiplin kerja. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri

karyawan, artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya (Jasin, 2009).

2.3.4. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku..

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif dalam hal ini adalah

setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu, selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional, Brigham (2014). Pada dasarnya upaya menanamkan disiplin adalah menanamkan nilai-nilai dan komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan, Brigham (2014).

2.3.5. Proses Pendisiplinan

Proses pendisiplinan merupakan proses atau tindakan yang berusaha untuk menegakkan standard organisasi dan peraturan termasuk sejumlah langkah untuk membina karyawan sedemikian rupa sehingga memiliki sikap yang layak terhadap pekerjaan. Tipe-tipe pendisiplinan bervariasi ada yang secara preventif, kreatif dan secara progresif. Disiplin progresif ini adalah memberikan hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang dengan tujuan memberikan manfaat terhadap karyawan untuk mengambil tindakan *korektif*. Hal ini akan dilakukan pihak manajemen dalam prosudernya yaitu:

1. Menurut Handoko (2011), peringatan lisan dilakukan apabila langkah ini dengan menjelaskan tentang apa yang sudah dilanggar dan apa yang harus dilakukan. Pernyataan ini bersifat khusus dan dikaitkan dengan peraturan-peraturan yang telah dilanggar, begitupun suatu pedoman yang tidak dapat

dicapai oleh karyawan. Selain itu teguran atau peringatan tersebut, juga menunjukkan beberapa bukti-bukti yang harus dilakukan bila memungkinkan. Hendaknya dibuat catatan-catatan tentang peringatan ini.

2. Menurut Handoko (2011), peringatan tertulis merupakan tindakan ditempuh jika prestasi atau perilaku tidak membaik, setelah diberikan teguran secara lisan. Disini kembali diberikan penegasan mengenai pokok-pokok permasalahan, yang dikaitkan dengan peraturan- peraturan yang dicapai dan mengingatkan karyawan, tentang teguran lisan yang telah diberikan. Teguran tertulis dalam bentuk surat dan jika tidak ada perbaikan juga, maka diberikan batas waktu, yang diharapkan untuk melakukan suatu tindakan perbaikan.
3. Tindakan terakhir atau peringatan terakhir, upaya terakhir ini akan diambil apabila surat teguran atau peringatan secara tertulis tidak membuahkan hasil yaitu berupa penurunan jabatan bahkan sampai pemecatan.

2.3.6. Pengukuran Disiplin Kerja

Unarujan (2012) menyatakan pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert yang akan mengukur persepsi pegawai terhadap kebijakan, peraturan prosedur yang ditetapkan tentang disiplin kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut:

- a. Ketentuan waktu kerja, yaitu pekerja datang ditempat kerja tepat waktu dan pulang juga tepat waktu.

- b. Ketentuan kehadiran meliputi memberi kabar bila tidak masuk, dan mengisi daftar hadir segera setelah tiba ditempat kerja dan setelah selesai bekerja/selesai jam kerja.
- c. Ketentuan tentang tata tertib meliputi tidak mangkir (masuk kerja tetapi tidak melaksanakan tugas), menggunakan atribut lengkap, tidak menggunakan fasilitas dan sarana organisasi untuk kepentingan pribadi, meminta ijin kepada atasan bila meninggalkan pekerjaan, dan menjaga ketentraman ditempat kerja (rukun)..

Supaya ukuran ini menjadi kebiasaan kerja yang baik, hendaknya ukuran ini selalu diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang terlatih dalam kebiasaan yang baik akan menjadi karyawan yang punya disiplin baik pula.

2.3.7. Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin Kerja

Heidjrachman dkk (2011), menyatakan terdapat beberapa prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin yaitu :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati serta menimbulkan rasa dendam.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun, dalam pendisiplinan ini selain menunjukan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

- c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera, suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan, dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali, sikap wajar hendaknya dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.4. Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

2.4.1. Pengertian

Tasmara (2011), menyatakan bahwa Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong diri manusia untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sedangkan Damayanti (2008), secara lebih khusus dapat mengartikan bahwa Etos kerja itu sebagai usaha komersial yang menjadi

suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius, kepercayaan yang telah diyakini dalam kehidupan seseorang.

Jansen (2012), menyatakan Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Max Weber (2008) dalam jansen (2012), pakar manajemen menyatakan Etos kerja diartikan sebagai perilaku kerja yang etis yang menjadi kebiasaan kerja yang berporoskan etika. Dengan kata lain yang lebih sederhana etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja seperti jujur, disiplin, tanggung jawab, sabar, tekun, berwawasan, bersemangat, kreatif, mampu bekerja sama, loyal, sadar lingkungan, berdedikasi, bersikap santun, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang etis yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimunan paradigma kerja yang integral yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

2.4.2. Makna Etos Kerja

Berdasar pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu dalam memberikan penilaian terhadap

kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu penilaian positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang positif apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia,
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan,
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi kelompok masyarakat atau individu yang dimiliki etos kerja yang negatif, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Nitisemito (2011) mengatakan indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi, tingkat kerusuhan yang naik, kegelisahan dimana-mana, dan tuntutan yang sering terjadi serta

pemogokan Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya, Marumpa (2008).

Berpijak pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas yang tentunya ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam komunitas atau konteks sosialnya. Untuk meningkatkan etos kerja merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan dalam unit kerja masing-masing terutama pimpinan unit kerja dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2.4.3. Nilai-Nilai dalam Etos Kerja

Sinamo (2013) mengemukakan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja yang memiliki nilai positif dan bermutu tinggi yang berasal pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic. Paradigma tersebut berarti konsep utama dalam kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang

mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya; termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode perilaku para pemeluknya. Pendapat tersebut pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan delapan etos kerja berikut ini :

a. Etos pertama, kerja adalah rahmat.

Apapun pekerjaan kita apakah pegawai kantor, pengusaha, sampai buruh kasar sekalipun adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun. Dengan bekerja kita akan menerima gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kita punya banyak teman dan kenalan, punya kesempatan untuk menambah ilmu dan wawasan, dan masih banyak lagi. Semua itu anugerah yang patut disyukuri. Sungguh sangat tidak professional jika kita merespons semua nikmat itu dengan bekerja ogah-ogahan.

b. Etos kedua, kerja adalah amanah.

Apapun pekerjaan kita pegawai negeri, perawat, dokter, pramuniaga, pengusaha, atau anggota DPR, semua adalah amanah. Pegawai negeri menerima amanah dari Negara, perawat menerima amanah dari pasien. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

- c. Etos ketiga, kerja adalah panggilan.

Apapun profesi kita guru, pegawai, penulis, semua adalah darma. Seorang pegawai memanggul darma untuk membantu orang sakit, seorang guru memikul darma untuk menyebarkan ilmu kepada para muridnya, seorang penulis menyanggah darma untuk menyebarkan informasi tentang kebenaran kepada masyarakat. Jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*Im doing my best!*".

- d. Etos keempat, kerja adalah aktualisasi.

Apapun pekerjaan kita entah akuntan, dokter, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa ada. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk bengong tanpa pekerjaan. Secara alami aktualisasi diri itu bagian dari kebutuhan psikososial manusia. Dengan bekerja misalnya seseorang bisa berjabat tangan dengan rasa pede ketika berjumpa koleganya.

- e. Etos kelima, kerja itu ibadah.

Tak peduli apapun kepercayaan kita atau agama kita, semua pekerjaan yang halal merupakan ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

- f. Etos keenam, kerja adalah seni.

Apapun pekerjaan kita, bahkan seorang peneliti pun, semua adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan *enjoy* seperti halnya melakukan *hobby*. Jansen mencontohkan Edward V Appleton, seorang

fisikawan peraih nobel. Dia mengaku rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

- g. Etos ketujuh, kerja adalah kehormatan.

Bagaimanapun tinggi rendahnya pekerjaan kita, sedikit dan banyaknya pekerjaan kita, dan baik tidaknya pekerjaan kita, itu semua adalah sebuah kehormatan. Jika kita bisa menjaga kehormatan pekerjaan tersebut dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Jansen mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer, sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas, baginya menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya kita sudah mafhum semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

- h. Etos kedelapan, kerja adalah pelayanan.

Apapun pekerjaan kita, polisi, pedagang, bahkan penjaga mercu suar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama. Manusia diciptakan oleh Yang Maha Kuasa dengan dilengkapi keinginan untuk berbuat baik.

2.4.4. Peran dan Fungsi Pegawai Manajer

The American Organization of Nurse Executives (AONE)

menggambarkan 5 (lima) peran dan fungsi pegawai manajer sebagai berikut :

- 1) Pegawai manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan keunggulan praktek ilmu kepegawaian di tempat praktek dan menempatkan pegawai

pada area atau unit terpilih didalam institusi pelayanan kesehatan. Fungsi ini adalah fokus utama dari pegawai manajer. Untuk temu tanggung jawab ini, pegawai manajer mempunyai kekuasaan untuk merencanakan dan menerapkan strategis dan program yang konsisten dengan kebijakan-kebijakan, sasaran, dan tujuan, seperti halnya pembuatan standar praktek profesional dan regulasi peraturan yang ada dalam pemerintahan. Manajer bertanggung jawab dalam pemeliharaan lingkungan pegawaian yang aman bagi pegawai yang mendukung pengajaran promosi kesehatan.

- 2) Pegawai manajer bertanggung jawab untuk memajemen manusia, fiskal dan sumber daya lain yang diperlukan untuk mengatur praktek klinis ilmu kepegawaian.
- 3) Pegawai Manajer bertanggung jawab untuk memudahkan pengembangan personil pegawai yang berlisensi dan bagi yang belum berlisensi agar diijinkan dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
- 4) Pegawai Manajer bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan kelembagaan dengan profesional dengan adanya pengaturan dan standar asuhan kepegawaian oleh pemerintah. Ketetapan dari praktek ilmu kepegawaian yang sempurna melibatkan pemenuhan pengawasan dengan standar kepegawaian yang ada.
- 5) Pegawai manajer bertanggung jawab untuk memfasilitasi hubungan yang kooperatif dan kolaboratif antar departemen/disiplin untuk memastikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien sebagai jaminan mutu. Saat ini, hubungan yang kooperatif dan kolaboratif sangat diperlukan dalam

memberikan pegawai yang efektif dan biaya yang efisien. Manajer pegawai memainkan suatu peran yang penting dalam mengembangkan hubungan yang baik berdasar pada rasa hormat timbal balik yang saling mendukung. Untuk melakukannya, manajer harus memainkan suatu peran secara aktif di dalam panitia *interdisciplinary* yang bertanggung jawab untuk mengembangkan pasien yang berfokus pada program.

2.5. Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber daya yang terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber yang terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien dan seefektif mungkin. Penggunaan sumber-sumber daya seefisien dan seefektif mungkin cenderung akan membawa kearah peningkatan produktivitas suatu organisasi/instansi. Setiap organisasi/instansi selalu berusaha agar tenaga bisa berprestasi dalam memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Dimensi Organisasi dan Dimensi Individu merupakan konsep produktivitas kerja. Produktivitas dalam dimensi individu kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan produktivitas dalam dimensi organisasi merupakan kerangka dalam hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas,

tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Massofa, 2008). Pendapat para ahli tentang konsep produktivitas antara lain Hasibuan (2013), menyatakan secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut, pengertian menurut Daryanto (2012), sedangkan Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif pengertian menurut Handoko (2011). Secara teori sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Dari beberapa pendapat ahli diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang menghasilkan suatu produk apakah produk itu berupa barang atau berupa jasa dengan kuantitas jumlah dengan kualitas/mutu dan dengan ketepatan waktu yang dibutuhkan, dengan mempergunakan beberapa sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya alam.

2.5.2. Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Timpe (2010) mengemukakan ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut :

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, yaitu kualifikasi pekerjaan dianggap sebagai hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang baik. Pengamatan yang khas adalah cerdas, cepat, kompeten secara professional, kreatif, inovatif, memahami pekerjaannya, bekerja dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, dianggap memiliki nilai pengawasannya, memiliki catatan prestasi yang berhasil dan selalu meningkatkan diri.
- b. Bermotivasi tinggi, yaitu motivasi sebagai faktor kritis akan memungkinkan setiap pegawai yang memiliki motivasi untuk berada pada jalan kearah produktivitas tinggi. Pengamatan yang khas adalah dapat memotivasi diri sendiri, tekun, mempunyai kemauan keras untuk bekerja, bekerja efektif dengan tanpa pengawasan, menyukai tantangan, selalu ingin bertanya mempergunakan ketidakpuasan yang konstruktif, berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil, selalu tepat waktu dan ingin menepati waktu, tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi dengan benar, ia akan puas setelah melakukan pekerjaan dengan baik, percaya bahwa bekerja wajar sehari-hari perlu diimbangi dengan gaji yang wajar dan mampu memberi andil lebih dari yang diharapkan.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif, yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat baik dalam mempengaruhi kinerjanya. Faktor positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai. Pengamatan yang khas adalah menyukai pekerjaan dan membanggakannya, menetapkan standar yang tinggi, mempunyai kebiasaan kerja yang baik, selalu terlibat

dalam pekerjaannya, cermat dapat dipercaya, menghormati manajemen dan tujuannya, mempunyai hubungan baik dengan manajemen, dapat menerima pengarahan serta luwes dan dapat menguasai diri.

- d. Dewasa, yaitu pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Pengamatan yang khas adalah berintegrasi tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, mengetahui kekuatan dan kelemahan sendiri, mandiri dan percaya diri, ia pantas memperoleh penghargaan hidup dari dunia nyata, mantap secara emosional, dapat bekerja efektif walaupun dalam tekanan, dapat bekerja dari pengalaman, mempunyai ambisi yang sehat.
- e. Dapat bergaul dengan efektif, yaitu Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah asset yang dapat meningkatkan produktivitas. Pengamatan yang khas adalah mempergunakan kecerdasan sosial, pribadi yang menyenangkan, berkomunikasi yang efektif, bekerja produktif serta memperagakan sikap yang positif dan antusias.

2.5.3. Cara Meningkatkan Produktivitas

Siagian (2012), memberikan rumusan faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja antara lain adalah :

- a. Melakukan perbaikan secara terus menerus.

Dalam suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Contoh perubahan internal yaitu perubahan strategi organisasi, perubahan kebijakan tentang produk, dan perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia.

Sedangkan perubahan eksternal mencakup perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak, serta perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat dan perubahan yang terjadi secara cepat, menyeluruh dan terus-menerus.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Peningkatan ini dilakukan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Pada kegiatan organisasi yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia.

Memberdayakan sumber daya manusia meliputi hak-hak asasi. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar dan hak mendapat perlindungan; 3) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan.

Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang rapi dan perabot tersusun baik,

lingkungan kerja yang bersih dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

e. Umpan balik.

Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. Rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat. Jika seseorang harus dikenakan sanksi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya. Timpe (2010), mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana cara manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas. Dari berbagai faktor diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager. Tetapi bukan hal mudah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran yang tinggi agar mereka dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal sesuai tujuan organisasi, Hamid (2013).

2.5.4. Pengukuran Produktivitas

Menurut Atmoseputro (2011), pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan mengukur *performance* dari setiap situasi yang menggambarkan produktivitas, yaitu lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan (proses) dan berpikir pada perbandingan dari kenyataan terhadap yang seharusnya.

Menurut Henry Simamora (2011) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas kerja** adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kualitas kerja** adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan pertandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketepatan waktu** merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Rumus sederhana dari rasio produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Semakin besar produktivitas kerja suatu perusahaan maka semakin besar output yang dihasilkan dengan menggunakan input yang sedikit.

BAB III

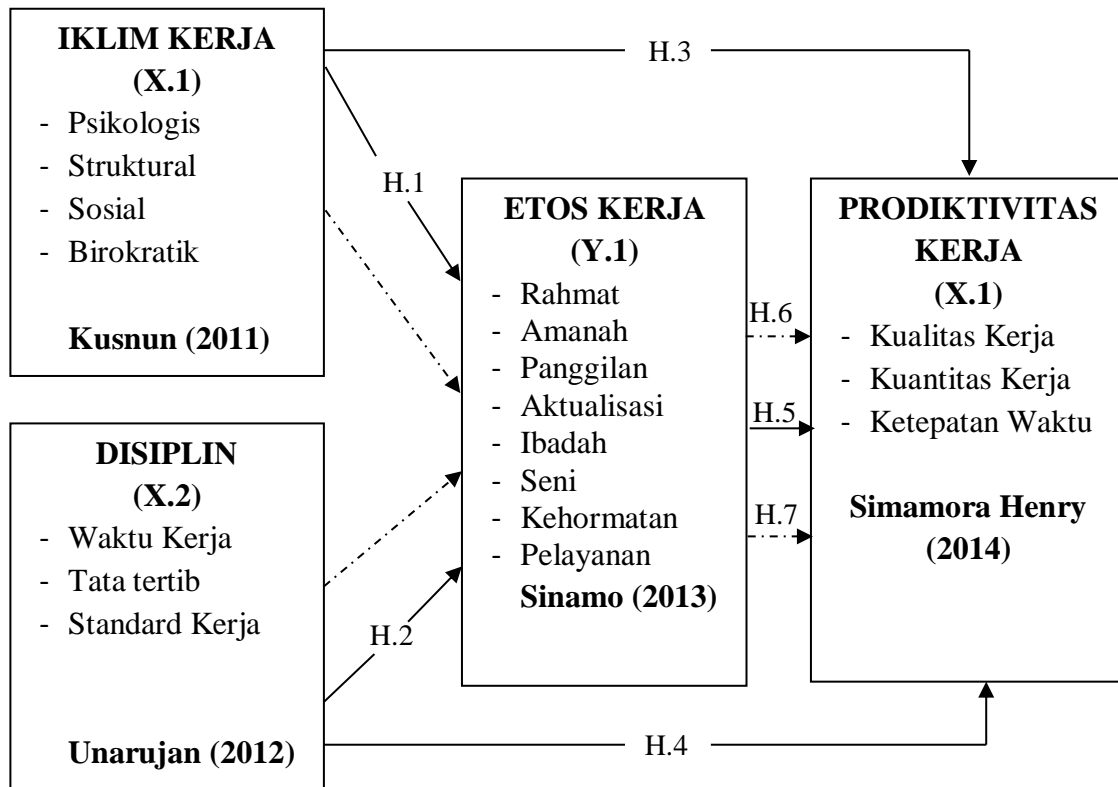
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Pegawai melalui Etos Kerja. Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu iklim kerja (variabel independen), disiplin kerja (variabel independen), melalui etos kerja (variabel intervening) terhadap produktivitas pegawai (variabel dependen). Variabel Iklim Kerja, Disiplin Kerja, Melalui Etos Kerja diduga mempengaruhi produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Oleh karena itu, penelitian akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja melalui Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Hubungan Iklim Kerja, Disiplin Kerja melalui Etos Kerja terhadap Produktivitas dapat di Gambarkan dalam kerangka sebagai berikut :



Keterangan :

—————> : Arah hubungan parsial

- - - - -> : Arah hubungan intervening

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

H.1 Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai

sekretariat daerah kabupaten barru.

- H.2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten barru
- H.3 Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru
- H.4 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.
- H.5 Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.
- H.6 Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.
- H.7 Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

3.3. Identitas dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Identifikasi Variabel

Variabel Penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugyono (2012).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu : variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Tetapi dalam penelitian yang

menggunakan analisis dengan teknik analisis jalur, ketiga jenis variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

1. Variabel Eksogen (X)

Variabel eksogen dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya, dalam penelitian ini adalah variabel Iklim Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Endogen (Y).

Variabel endogen ialah variabel yang mempunyai penyebab-penyebab eksplisit yang termasuk di dalamnya variabel perantara dan variabel tergantung. Dalam penelitian ini adalah variabel Etos Kerja (Y_1) dan variabel kinerja (Y_2)

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep yang dijelaskan dalam definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Iklim Kerja (X_1)

Iklim kerja adalah persepsi dari pegawai terhadap lingkungan kerjanya dalam melaksanakan asuhan kepegawaian yang bermutu dan berkualitas. Indikator tolak ukur adalah:

- a. Psikologis
- b. Struktural
- c. Sosial
- d. Birokratik

2. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah persepsi pegawai mengenai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan dan peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator tolak ukur adalah :

- a. Waktu kerja
- b. Tata tertib
- c. Standar kerja

3. Etos kerja (Y_1)

Etos kerja adalah persepsi pegawai mengenai seperangkat perilaku kerja yang etis yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental sebagai panduan tingkahlaku bagi pegawai dalam melaksanakan asuhan kepegawaian yang bermutu, dengan indikator :

- a. Rahmat
- b. Amanah
- c. Panggilan
- d. Aktualisasi
- e. Ibadah
- f. Seni
- g. Kehormatan
- h. Pelayanan

4. Produktivitas (Y_2)

Produktivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang menghasilkan suatu produk apakah itu berupa barang atau berupa jasa dengan kuantitas/jumlah, dengan kualitas/mutu dan dengan ketetapan waktu yang dibutuhkan, dengan memepergunakan beberapa sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya dengan indikator :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketetapan waktu

Dalam penelitian ini semua variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Skala ukur yang digunakan adalah dengan memberikan nilai atau angka dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi adalah 5 dan selanjutnya dilakukan dengan rating skor.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana penelitian yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pernyataan. penelitian Setiadi (2012). Desain penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan *cross sectional study* dengan menggunakan variabel-variabel, baik dengan variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara Etos Kerja, Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019

4.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), defenisi populasi adalah sebagai berikut :
“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini populasinya

adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang berjumlah 95 orang. Menurut Sugiyono (2017), Sampel adalah bagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (sensus), sebanyak 95 orang pegawai. Sampel ini di luar dari peneliti, staf ahli, sekretaris daerah, asisten dan pegawai harian lepas (PHL), yang didasari atas penilaian bahwa seluruh responden (sampel) tersebut yang menjadi tujuan dari riset penelitian ini. Dengan rincian dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini :

**Tabel 4.1. Daftar Jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Barru**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah Kabupaten Barru	1
2.	Asisten Adm.Pemerintahan dan Kesra	1
3.	Asisten Adm.Pemerintahan dan Kesra	1
4.	Asisten Adm. Umum	1
5.	Kepala Bagian	9
6.	Kepala Sub Bagian	25
7.	Tenaga Pelaksana	57
	Total	95

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan yang berkaitan dengan iklim kerja, disiplin kerja, dan etos kerja, maupun produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

2. Kuesioner

Teknik selanjutnya adalah menggunakan kuesioner/angket. Angket berisi daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden dan dijawab untuk nantinya diolah dan akan menghasilkan data sesuai keinginan peneliti.

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dalam skala penilaian dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tanggapan positif atau sangat setuju maksimal diberi nilai paling besar 5 dan tanggapan negatif atau sangat tidak setuju minimal diberi nilai paling kecil 1, sebagai berikut :

Sangat tidak setuju

sangat setuju



1

2

3

4

5

4.5. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang didapatkan peneliti adalah melalui:

1. Data primer, data yang dimaksud adalah data yang diperoleh secara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan berkaitan dengan kondisi pegawai sekretariat daerah kabupaten baru.
2. Data sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Bisa melalui studi pustaka ataupun dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan produktivitas pegawai.

4.6. Metode analisis data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel *intervening* merupakan variabel antara mediatin, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 merupakan variabel eksogen dan Y_1 dan Y_2 merupakan variabel endogen. Koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

1. Dari y_1 ke $y_1 = \beta_{y_1x_1}$
2. Dari y_1 ke $y_2 = \beta_{y_2x_1}$
3. Dari x_2 ke $y_1 = \beta_{y_1x_2}$
4. Dari x_2 ke $y_2 = \beta_{y_2x_2}$

Sedangkan koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

Dari y_1 ke $y_2 = \beta_{y_2x_2}$

Dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaan strukturnya sebagai berikut :

Perasamaan struktur 1 :

$$Y_1 = \beta_{y_1x_1} X_1 + \beta_{y_1x_2} X_2 + e_1$$

Dimana :

Y_1 = Etos Kerja

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

$P_{y1.1}$ = Koefisien X_1

$P_{y1.2}$ = Koefisien X_2

e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

Persamaan Struktur 2 :

$$Y_2 = P_{y2.1} \cdot X_1 + P_{y2.2} \cdot X_2 + P_{y2.3} \cdot X_3 + e_1$$

Dimana :

Y_2 = Produktivitas

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Etos kerja

$P_{y2.1}$ = Koefisien jalur X_1

$P_{y2.2}$ = Koefisien jalur X_2

$P_{y2.3}$ = Koefisien jalur X_3

e_1 = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

4.6.1. Analisis Jalur untuk Persamaan Substruktur Pertama

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Barru. Pengaruh

tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji parsial.

Pengujian hipotesis untuk uji parsial pada persamaan substruktur 1 adalah sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap etos kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

$H_1: b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap etos kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

$H_1: b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten barru.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} Dengan t_{tabel} . Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Sanusi, 2011) adalah sebagai berikut :

$$t_1 = \frac{P X_u X_1}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2(X_1 X_2 \dots X_k)] C_{II}}{(n - k - 1)}}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2. Analisis Jalur untuk Persamaan Substruktur Kedua

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji persial.

Pengujian hipotesis untuk uji persial pada persamaan substruktur 2 adalah sebagai berikut :

$H_0: b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

$H_1: b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

$H_0: b_4 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

$H_1: b_4 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

$H_0: b_5 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

$H_1: b_5 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.3. Analisis Jalur untuk Variabel Intervening substruktur Pertama

Pengaruh Langsung : b_3

Pengaruh Tidak langsung : $b_3 \times b_5$

Pengaruh Total : Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak langsung

- Jika hasil tidak pengaruh langsung $<$ Pengaruh langsung maka H_0 diterima, H_a ditolak
- Jika hasil tidak pengaruh langsung $<$ Pengaruh langsung maka H_0 ditolak, H_a diterima

H6 Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan

4.6.4. Analisis Jalur Untuk Variabel Intervening Substruktur Kedua

Pengaruh Langsung : b_4

Pengaruh Tidak Langsung : $b_4 \times b_5$

Pengaruh Total : Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung

- Jika hasil pengaruh tidak langsung $<$ Pengaruh langsung maka Ho diterima, Ha ditolak
- Jika hasil pengaruh tidak langsung $>$ Pengaruh langsung maka Ho ditolak, Ha diterima

H7 Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Barru merupakan unsur pembantu Pimpinan Pemerintah Daerah Kabupaten yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati yang bertugas membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas daerah, lembaga teknis daerah, dan lembaga lain yang dibentuk di daerah.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pengkoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah daerah Kabupaten;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas-dinas daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga lain;
3. Pengelola Sumber Daya Aparatur, Keuangan serta Sarana dan Prasarana Pemerintahan Daerah;
4. Pemantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintahan Daerah;
5. Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Barru Nomor 49 Tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Bupati Barru Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Susunan

Organisasi, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah itu sendiri terdiri dari :

1. Sekretaris Daerah
2. Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, membawahi ;
 - 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 Ummat Beragama;
 - 2) Sub Bagian Pendidikan, Kebudayaan, Pariwisata Serta Pemuda & Olah Raga;
 - 3) 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 membawahi :
 - a. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - 1) Sub Bagian Perekonomian;
 - 2) Sub Bagian Koordinasi Penanaman Modal BUMD;
 - 3) Sub Bagian Sumber Daya Alam.

- b. Bagian Administrasi Pembangunan
 - 1) Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan & Pengendalian Program;
 - 2) Sub Bagian Administrasi Pelaksanaan & Kebijakan Pembangunan;
 - 3) Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Pembangunan.
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
 - 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 membawahi:
- a. Bagian Umum
 - 1) Sub Bagian Administrasi Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan;
 - 3) Sub Bagian Pengelola Mess Pemda.
 - b. Bagian Humas 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.

Sekretariat Daerah Kabupaten Barru terdiri dari sembilan Unit Kerja sebagaimana dijelaskan diatas yang masing-masing Unit Kerja memiliki tugas pokok yang berbeda-beda. Yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah mempunyai tugas pokok pengkoordinasian dan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan administrasi pemerintahan meliputi Sarana dan Prasarana pemerintahan, Kerjasama Otonomi Daerah, dan Koordinasi Urusan Pemerintahan serta tugas perbantuan.
2. Bagian Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas pengkoordinasian dan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan Kesejahteraan Rakyat meliputi pengoordinasian pelaksanaan urusan pendidikan, kesehatan, kebudayaan, pariwisata, pemuda, olahraga, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, agama dan urusan sosial, pemberdayaan masyarakat dan desa.
3. Bagian Hukum mempunyai tugas pengkoordinasian dan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan hukum dan perundang-undangan, meliputi peraturan perundang-undangan, bantuan hukum dan tindak lanjut, serta Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum.
4. Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas pengkoordinasian dan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam

meliputi Perekonomian, Koordinasi Penanaman Modal BUMD serta Sumber Daya Alam.

5. Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai tugas pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi pembangunan.
6. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, mengevaluasi serta melaksanakan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.
7. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan pengelolaan urusan umum meliputi urusan tata usaha, urusan Rumah Tangga dan Perlengkapan, Administrasi Keuangan.
8. Bagian Hubungan Masyarakat dan protokol mempunyai tugas pengkoordinasian dan menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan hubungan masyarakat meliputi Humas, Protokol serta Data dan Informasi.
9. Bagian Organisasi mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan, mengkoordinasikan dan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana meliputi kelembagaan dan Analisis jabatan, tatalaksana serta kepegawaian dan sumber daya manusia (SDM) aparatur.

5.1.2. Deskripsi Responden

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 95 orang responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sebagaimana yang dimaksud dalam metode penelitian, maka didapatkan beberapa karakteristik secara umum yaitu dari **95** orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 59 orang atau 62,11 persen dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau sekitar 37,89 persen.

Dapat di Gambarkan dengan jelas Perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 5.1. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	59	62,11	62,11	62,11
	2	36	37,89	37,89	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Keterangan : 1 = Laki-laki 2 = Perempuan

Tabel selanjutnya akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Tabel 5.2. Jumlah Responden berdasarkan Kelompok Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5,26	5,26	5,26
	3	40	42,11	42,11	47,37
	4	50	52,63	52,63	100,00
	Total	95	100,0	100,0	

Keterangan : 1 = Kurang 20 tahun 3 = 31 – 40 tahun
 2 = 21 - 30 tahun 4 = Lebih dari 41 tahun

Berdasarkan tabel tersebut di atas terlihat bahwa tidak terdapat kelompok umur Responden dibawah 20 tahun, kelompok umur 21-30 tahun dengan jumlah 5 orang atau sebesar 5,26 persen dan merupakan kelompok umur yang terkecil jumlahnya, kelompok umur 31-40 tahun berjumlah 40 orang atau 42,11 persen, kelompok umur diatas 41 tahun berjumlah 50 orang atau sebesar 52,63 persen dan merupakan kelompok umur yang terbesar jumlahnya. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

Selanjutnya sebaran responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frec	Percent	Valid Percent	Comulative Perc
1 (SLTP/Sederajad)	1	1,05	1,05	1,05
2 (SMA/Sederajad)	26	27,37	27,37	28,42
3 (Diploma I)	1	1,05	1,05	29,47
4 (Diploma III)	6	6,32	6,32	35,79
5 (S1)	43	45,26	45,26	81,05
6 (S2)	17	17,89	17,89	98,95
7 (S3)	1	1,05	1,05	100,00
Total	95	98,95	98,95	

Tabel diatas menunjukkan responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan Tingkat Pendidikan SLTP/Sederajat berjumlah 1 orang (1,05%), SMA/Sederajat berjumlah 26 orang (27,73%), Diploma I berjumlah 1 orang (1,05%), Diploma III berjumlah 6 orang (6,32%), Strata 1/D.IV berjumlah 43 orang (45,26%), Strata 2 (S2) berjumlah 17 orang (17,89%), dan Strata 3 (S3) berjumlah 1 orang (1,05%). Pendidikan S1 merupakan kelompok responden dengan tingkat pendidikan terbesar, dan kelompok responden SLTP/ sederajat, D.I dan S3 dengan tingkat pendidikan terkecil.

Selanjutnya sebaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4. Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7,37	7,37	7,37
	2	28	29,47	29,47	36,84
	3	60	63,16	63,16	100,00
	Total	95	100,00	100,00	

Keterangan:

1 = Kurang dari 5 tahun 3 = Lebih dari 11 tahun

2 = 6 – 10 tahun

Dengan melihat masa kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, maka kelompok pegawai yang memiliki masa kerja yang paling sedikit adalah kurang dari 5 tahun dengan jumlah 7 orang atau sebesar 7,37 persen, selanjutnya responden dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun berjumlah 28

orang atau 29,47 persen, dan terakhir responden dengan masa kerja yang paling besar jumlahnya sebanyak 60 orang responden atau 63,16 persen adalah masa kerja lebih dari 11 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. Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel Iklim Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Produktivitas Pegawai, selanjutnya untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan dari responden pada masing-masing pernyataan pada tiap variabel, yang dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.5. Frekuensi Jawaban Responden untuk X1

NO.	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0,00	0	0,00	7	7,37	69	72,63	19	20,00	95	100
2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	31,58	65	68,42	95	100
3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	75	78,95	20	21,05	95	100
4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	81	85,26	14	14,74	95	100
5	0	0,00	0	0,00	12	12,63	38	40,00	45	47,37	95	100
6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	28	29,47	67	70,53	95	100
7	0	0,00	0	0,00	17	17,89	72	75,79	6	6,32	95	100
8	0	0,00	0	0,00	17	17,89	71	74,74	7	7,37	95	100
JUM	0	0	0	0,00	53	6,97	464	61,05	243	31,97	760	100

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu
4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 95 orang yang menjawab setuju sebesar 59,87% yakni dengan iklim kerja yang baik pegawai tidak akan terbebani bekerja, pegawai dapat memahami dengan jelas uraian tugas dalam melaksanakan asuhan kepegawaian, pegawai dapat merasakan adanya saling mempercayai atau menghargai antar pegawai, dan akan terjalin hubungan kerja sama dengan baik dengan pihak lain.

Tabel 5.6. Frekuensi Jawaban Responden untuk X2

NO.	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0	0	0,00	17	17,89	75	78,95	3	3,16	95	100
2	0	0	0	0,00	0	0,00	69	72,63	26	27,37	95	100
3	0	0	0	0,00	0	0,00	77	81,05	18	18,95	95	100
4	0	0	0	0,00	9	9,47	72	75,79	14	14,74	95	100
5	0	0	0	0,00	4	4,21	75	78,95	16	16,84	95	100
6	0	0	5	5,26	0	0,00	76	80,00	14	14,74	95	100
7	0	0	4	4,21	9	9,47	78	82,11	4	4,21	95	100
8	0	0	2	2,11	3	3,16	12	12,63	78	82,11	95	100
JUM	0	0	11	1,45	42	5,53	534	70,26	173	22,76	760	100

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu
4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 95 orang yang menjawab setuju sebesar 70,26% yakni pegawai masuk dinas tepat waktu, memberikan kabar jika tidak sempat masuk dinas, mengikuti tata tertib yang berlaku, dengan penerapan sanksi sesuai peraturan, pegawai bekerja sesuai visi dan misi, bertanggung jawab penuh dalam bekerja sesuai SOP dan SAK.

Tabel 5.7. Frekuensi Jawaban Responden untuk Y1

NO.	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0	0	0,00	0	0,00	13	13,68	82	86,32	95	100
2	0	0	0	0,00	0	0,00	16	16,84	79	83,16	95	100
3	0	0	0	0,00	1	1,05	12	12,63	82	86,32	95	100
4	0	0	0	0,00	8	8,42	65	68,42	22	23,16	95	100
5	0	0	0	0,00	0	0,00	4	4,21	91	95,79	95	100
6	0	0	0	0,00	0	0,00	65	68,42	30	31,58	95	100
7	0	0	0	0,00	0	0,00	28	29,47	67	70,53	95	100
8	0	0	0	0,00	0	0,00	61	64,21	34	35,79	95	100
JUM	0	0	0	0,00	9	1,18	264	34,74	487	64,08	760	100

Keterangan:

1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-ragu
 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 95 orang yang menjawab sangat setuju sebesar 64,08% yakni bekerja sebagai pegawai merupakan rahmat, amanah, aktualisasi, panggilan jiwa, ibadah, seni,

sebuah kehormatan dan merupakan pengabdian kepada sesama, dan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dengan mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

Tabel 5.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Y2

NO.	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0	0	0,00	0	0,00	76	80,00	19	20,00	95	100
2	0	0	10	10,53	4	4,21	69	72,63	12	12,63	95	100
3	0	0	0	0,00	15	15,79	51	53,68	29	30,53	95	100
4	0	0	0	0,00	3	3,16	42	44,21	50	52,63	95	100
5	0	0	0	0,00	0	0,00	45	47,37	50	52,63	95	100
6	0	0	0	0,00	7	7,37	69	72,63	19	20,00	95	100
JUM	0	0	10	1,75	29	5,09	352	61,75	179	31,40	570	100

Keterangan:

1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Ragu-Ragu
 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 95 orang yang menjawab setuju sebesar 61,75%, yakni melakukan yang terbaik dalam bekerja untuk menolong klien, mampu memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan asuhan kepegawaian, selalu berorientasi pada tujuan yang sudah dibuat, dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam memberikan asuhan kepegawaian.

5.1.4. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 5.9. Uji Validitas menggunakan Pearson Correlation

	Total X1	Total X2	Total Y1	Total Y2	Nilai r tabel	Hasil
X1.1	,391				0,202	Valid
X1.2	,506				0,202	Valid
X1.3	,302				0,202	Valid
X1.4	,413				0,202	Valid
X1.5	,472				0,202	Valid
X1.6	,560				0,202	Valid
X1.7	,398				0,202	Valid
X1.8	,393				0,202	Valid
X2.1		,352			0,202	Valid
X2.2		,384			0,202	Valid
X2.3		,388			0,202	Valid
X2.4		,298			0,202	Valid
X2.5		,462			0,202	Valid
X2.6		,331			0,202	Valid
X2.7		,357			0,202	Valid
X2.8		,316			0,202	Valid
Y1.1			,457		0,202	Valid
Y1.2			,485		0,202	Valid
Y1.3			,260		0,202	Valid
Y1.4			,296		0,202	Valid
Y1.5			,333		0,202	Valid
Y1.6			,368		0,202	Valid
Y1.7			,261		0,202	Valid

Y1.8			,409		0,202	Valid
Y2.1				,369	0,202	Valid
Y2.2				,316	0,202	Valid
Y2.3				,440	0,202	Valid
Y2.4				,417	0,202	Valid
Y2.5				,273	0,202	Valid
Y2.6				,575	0,202	Valid

Butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti sah atau valid dengan nilai r tabel dengan $N = 95$ dan tingkat signifikansi = 5% adalah 0,202.

Tabel 5.10. Uji Reliabilitas

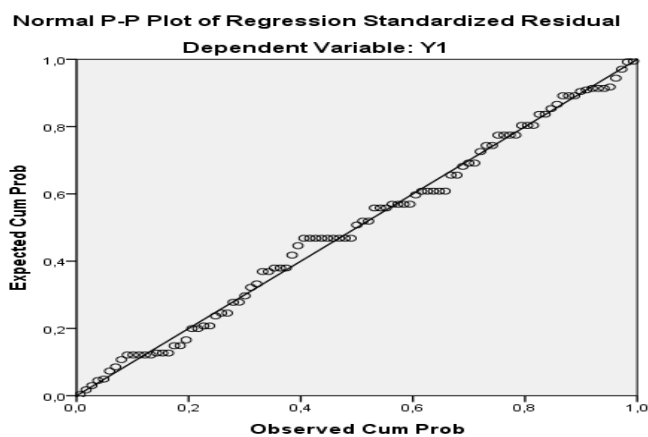
	X1	X2	Y1	Y2
Cronbach Alpha	0,726	0,666	0,664	0,739
Nilai r tabel	0,202	0,202	0,202	0,202
Hasil	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Butir pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti reliabel dengan nilai r tabel dengan $N = 95$ dan tingkat signifikansi = 5% adalah 0,202 maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah dimana datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas data dapat digunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan melihat normal *probability plot*. Data dikatakan normal apabila data menyebar pada garis diagonal. Dari gambar dibawah ini memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linear diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum data yang digunakan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.1. Uji Normalitas

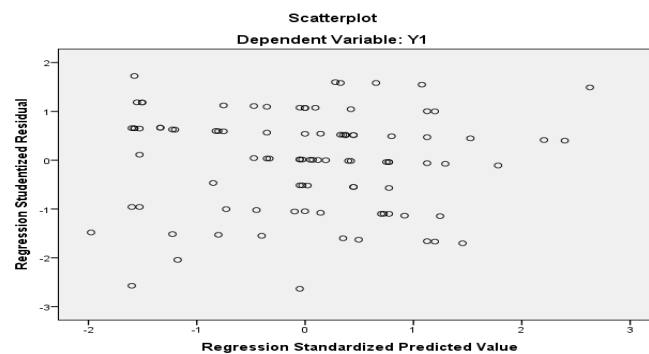
2. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) serta Uji Glejser. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

1. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil analisis pada gambar dibawah ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model dimana data dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila hasil scatterplot atas residual tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas

3. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai Tolerance mendekati 1 sedangkan nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
X1	,924	1,082
X2	,924	1,082

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance mendekati 1 sedangkan nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan obyektif.

5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur /Path Analysis

Analisis jalur digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai pola-pola hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan pertimbangan teoritis dan kajian

empirik yang sudah dilakukan sebelumnya, kemudian ditampilkan dalam bentuk gambar (path diagram) sebagai alat untuk membantu melakukan konseptualisasi masalah yang kompleks.

Menurut Jonathan Sarwono (2011) analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen eksogenous terhadap variabel dependen endogenous.

Struktural I

Tabel 5.11. Coefficients Jalur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,207	,305		3,609	,001
X1 (PIN)	,317	,095	,281	3,132	,002
X2 (PDR)	,412	,083	,501	5,314	,000

Variabel Dependen : Etos Kerja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan jalur I sebagai berikut :

$$Y1 (\text{Etos Kerja}) = 1,207 + 0,317 (X1) + 0,412 (X2)$$

Konstanta sebesar 1,207 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Iklim Kerja dan Disiplin Kerja maka Etos Kerja pegawai sebesar 1,207.

- a) Nilai $b_1 = 0,317$ memberikan pengertian bahwa jika Iklim Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Etos kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,305 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.
- b) Nilai $b_2 = 0,412$ memberikan pengertian bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Etos Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,424 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

Tabel 5.12. Model Summary I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,500	,491	,242

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,709 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara Etos Kerja pegawai dengan Iklim Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang erat atau kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,709 > 0,5$. Angka *adjusted R Square* adalah 0,491 (selalu lebih kecil dari *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,500), hal ini berarti kontribusi dari kedua variabel bebas yang meliputi Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja kerja pegawai adalah sebesar 49%. sedangkan sisanya sebesar 51% (100% - 49%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termuat dalam penelitian ini. sehingga dapat dikatakan bahwa hasil

pengolahan data dari dua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang signifikan. sedangkan untuk nilai e1 yaitu sebagai berikut :

$$e1 = \sqrt{1-0,500}=0,5$$

Struktural II

Tabel 5.13. Coefficient Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,775	,305		2,346	,015
X1 (PIN)	,324	,097	,342	3,426	,001
X2 (PDR)	,213	,081	,241	2,379	,015
Y1 (MOK)	,261	,098	,292	2,903	,005

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan persamaan jalur II sebagai berikut :

$$Y2 = 0,775 + 0,324 (X1) - 0,213 (X2) + 0,261 (Y1)$$

Konstanta sebesar 0,775 menyatakan bahwa jika Iklim Kerja tidak ada, Disiplin Kerja dan Etos Kerja maka Produktivitas pegawai sebesar 0,775 satuan.

- a) Nilai $b_1 = 0,324$ memberikan pengertian bahwa jika Iklim Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

- b) Nilai $b_2 = 0,213$ memberikan pengertian bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

Tabel 5.14. Model Summary II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,566	,532	,23015

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,745 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Produktivitas pegawai dengan variabel Iklim Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang erat atau kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,734 > 0,5$. Angka *adjusted R Square* adalah 0,532 (selalu lebih kecil dari *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,566), hal ini berarti kontribusi dari kedua variabel bebas yang meliputi Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai adalah sebesar 53%. sedangkan sisanya sebesar 47% (100% - 53%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termuat dalam penelitian ini. sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengolahan data dari dua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang signifikan. sedangkan untuk nilai e^2 yaitu sebagai berikut :

$$e^2 = \sqrt{1-0,566}=0,445$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka didapat nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel sebagai berikut :

2. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh langsung variabel Iklim Kerja terhadap variabel Etos Kerja dapat dilihat dari *standardized coefficient* adalah :

$$X1 \rightarrow Y1 = 0,281$$

- b. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Etos kerja dapat dilihat dari *standardized coefficient* adalah :

$$X2 \rightarrow Y1 = 0,501$$

- c. Pengaruh langsung variabel Iklim Kerja terhadap variabel Produktivitas pegawai dapat dilihat dari *standardized coefficient* adalah :

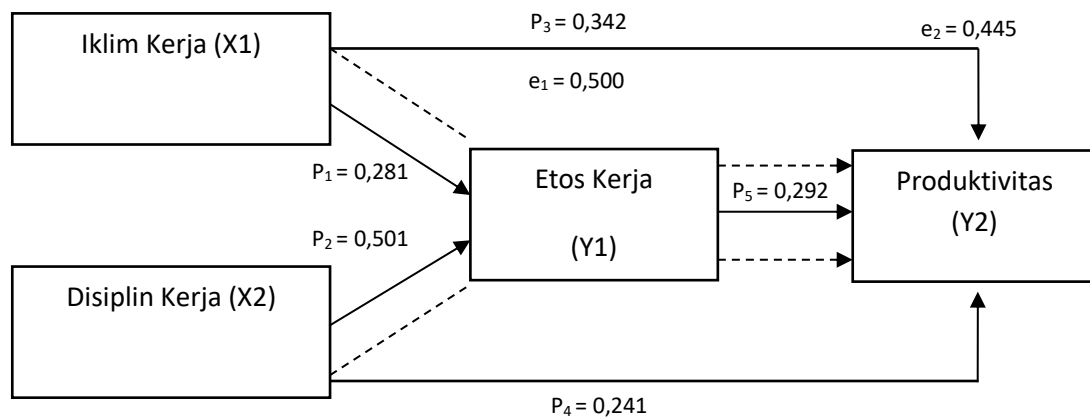
$$X1 \rightarrow Y2 = 0,342$$

- d. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas pegawai dapat dilihat dari *standardized coefficient* adalah :

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,241$$

- e. Pengaruh langsung variabel Etos kerja terhadap variabel Produktivitas pegawai dapat dilihat dari *standardized coefficient* adalah :

$$Y1 \rightarrow Y2 = 0,292$$



Gambar 5.3 Signifikasi Model Analisis Jalur

Jalur ini dikatakan signifikan apabila level of significant (sig) $< 0,05$. maka berdasarkan hasil pengujian dimana masing-masing level of significant tersebut :

Struktur I :

$$X1 = 0,002 < 0,05$$

$$X2 = 0,000 < 0,05$$

Struktur II :

$$X1 = 0,001 < 0,05$$

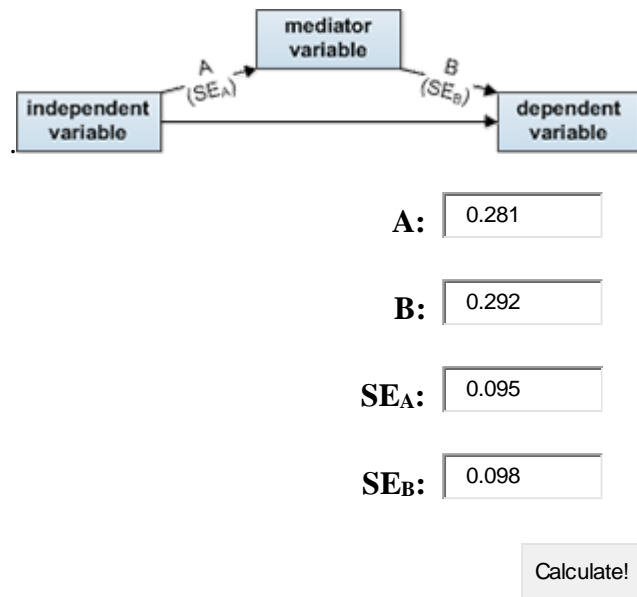
$$X2 = 0,015 < 0,05$$

$$Y1 = 0,005 < 0,05$$

Sobel Test Jalur I

Hasil yang diperoleh tersebut dikuatkan dengan melakukan pengujian dengan Sobel Test. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan nilai koefisien a, koefisien b, standar error dari jalur (1) dan jalur (2). Berdasarkan Tabel 5.11, pada

jalur (1) koefisien $a = 0,281$ dengan standard error = $0,095$ dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien $b = 0,292$ dengan nilai standard error = $0,098$.



Sobel test statistic:2.09917646

One-tailed probability:0.01790067

Two-tailed probability:0.03580135

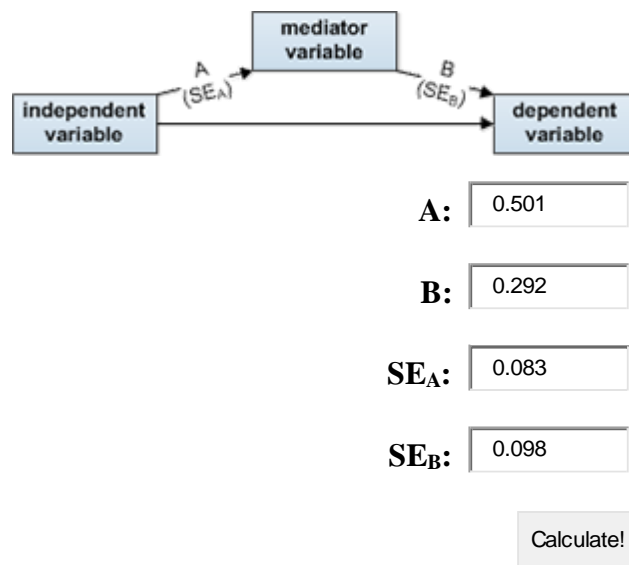
Gambar 5.4. Sobel Test Jalur I

Hasil Sobel Test pada Gambar 5.4 menunjukkan nilai hitung Sobel sebesar 2,0992 yang dibandingkan dengan nilai Z tabel atau dengan melihat nilai signifikansi two-tailed probability. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti variabel intervening memiliki pengaruh mediasi. Berdasarkan Sobel Test yang ditampilkan

pada Gambar 5.4, diperoleh hasil signifikansi $0,0358 < 0,05$ artinya terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas.

Sobel Test Jalur II

Pengujian selanjutnya pada jalur (2) didasarkan pada Tabel 5.11, untuk koefisien $a = 0,501$ dengan standard error = $0,083$ dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien $b = 0,292$ dengan nilai standard error = $0,098$. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke Sobel Test dan menunjukkan hasil yang ditampilkan pada Gambar 5.5.



Sobel test statistic:2.67180623

One-tailed probability:0.00377221

Two-tailed probability:0.00754442

Gambar 5.5. Sobel Test untuk jalur (2)

Hasil Sobel Test pada Gambar 5.5 menunjukkan nilai hitung Sobel sebesar 2,6718 dan nilai signifikansi $0,0075 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis jalur diatas, berikut ini adalah uji hipotesis pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

a. Pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Etos Kerja

(H1)

Pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung (3,132) $>$ t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa pertama diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Etos Kerja.

b. Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja **(H2)**

Pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (5,341) $>$ t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kedua diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja.

c. Pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (H3)

Pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung (3,426) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa ketiga diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

d. Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (H4)

Pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (2,379) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,015 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa keempat diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

e. Pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai (H5)

Pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Etos Kerja dengan t hitung (2,903) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Etos Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,005 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna

($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kelima diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

f. Pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Pegawai melalui Etos Kerja (H6)

Iklim Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,34200 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,0820 yang diperoleh dari perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,281 \times 0,292 = 0,0820$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja sehingga hipotesa keenam tidak diterima.

g. Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai melalui Etos Kerja (H7)

Disiplin Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,24100 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,14629 yang

diperoleh dari perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,501 \times 0,292 = 0,14629$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja.

5.2. Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisa data memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung (3,132) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa pertama diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Etos Kerja.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Iklim Kerja kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang selanjutnya dipersepsikan oleh Pegawai yang diukur berdasarkan dimensi psikologis, struktural, social, dan birokratik mampu meningkatkan Etos Kerja para Pegawai. Sesuai dengan teori menurut model Pines (2012) yang dikutip oleh kusnun (2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu : 1) Dimensi Psikologis, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment*

clership), dan kurang inovasi. 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan). 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan, dapat meningkatkan etos kerja.

Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Setiadi (2009), Analisis Hubungan antara Iklim Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Non Militer (studi pada pegawai non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya Depok), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas Pegawai di RSAL dr. Ramelan Surabaya.

Fakta yang selama ini peneliti amati pada lingkup pemerintah Kabupaten Barru Sekretariat Daerah Kabupaten Barru khususnya Bagian Pengadaan Barang dan Jasa terkait masalah hubungan iklim kerja terhadap etos kerja yaitu beberapa pegawai khususnya Pokja Pemilihan Barang dan jasa, etos kerjanya menurun karna beberapa faktor seperti beban kerja yang sangat tinggi dengan pembatasan kewenangan, fasilitas secara fisik kurang memadai seperti server yang masih rendah, kurang ada kerja sama dengan baik dengan beberapa OPD yang mempunyai kegiatan yang akan ditender seperti kurang memahami kelengkapan dokumen yang harus dipersiapkan ke

UKPBJ, dukungan imbalan/TPP yang tidak sebanding dengan volume dan resiko kerja, serta dukungan advokasi mengenai penyelesaian perkara dari pihak bagian hukum yang tidak jelas.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisa data memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (5,341) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kedua diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, dengan standar ukur waktu kerja, tata tertib serta standar kerja. Sesuai dengan teori menurut Unarujan (2012) menyatakan pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert yang akan mengukur persepsi pegawai terhadap kebijakan, peraturan prosedur yang ditetapkan tentang disiplin kerja. Sedangkan budaya disiplin kerja diukur dengan menggunakan formulir kuesioner dengan sumber data. Disiplin terhadap kebijakan peraturan dan prosedur yang akan diukur adalah ketentuan jam kerja/waktu kerja, yaitu pekerja datang ditempat kerja tepat waktu dan pulang juga tepat waktu, ketentuan kehadiran/standard kerja seperti memberikan kabar apabila tidak masuk serta mengisi daftar hadir segera setelah tiba di tempat kerja dan setelah selesai bekerja/selesai jam kerja.

Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Suyanto (2011), meneliti dengan judul Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Pegawai (studi pada Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Pegawai di Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta.

Fakta yang selama ini peneliti amati pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru terkait masalah hubungan disiplin kerja terhadap etos kerja yaitu beberapa pegawai datang ketempat kerja tidak tepat waktu dan pulang juga tidak tepat waktu (terlihat pada saat apel masuk dan apel pulang hanya beberapa yang hadir), tidak memberi kabar bila tidak masuk (terlihat pada lampiran absen tidak ada Surat Izin atau Surat Tugas sementara absen yang tertandatangani hanya beberapa saja), tidak mengisi daftar hadir segera setelah tiba di tempat kerja dan setelah selesai bekerja/selesai jam kerja (terlihat pada absen manual sampai jam kerja selesai hanya beberapa pegawai yang bertanda tangan), masih mangkir (terlihat pada beberapa tempat masih ada beberapa pegawai yang nongkrong sementara jam kerja berlangsung), tidak menggunakan atribut lengkap (terlihat beberapa pegawai yang tidak memakai pangkat, dan atribut lainnya), menggunakan sarana dan fasilitas untuk kepentingan pribadi (masih biasa terlihat mobil dinas beroperasi pada waktu libur/bukan hari kerja), tidak meminta ijin kepada atasan bila meninggalkan pekerjaan, dan tidak menjaga ketentraman ditempat kerja. Sehingga etos kerja menurun dan tidak maksimal karna beberapa pegawai tersebut belum

memahami bahwa etos kerja pegawai merupakan rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan.

3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan analisa data memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung (3,426) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa ketiga diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

Pengujian pada pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja menentukan Produktivitas yang dilaksanakan oleh pegawai. Sesuai dengan teori menurut model Pines (2012) yang dikutip oleh Kusnun (2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu : 1) Dimensi Psikologis, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi. 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan). 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-

undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan, dapat meningkatkan produktivitas.

Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Iradati (2012), Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PDAM Kudus (studi pada PDAM Kudus), dengan hasil penelitian iklim kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas.

Fakta yang selama ini peneliti amati pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru khususnya Bagian Pengadaan Barang dan Jasa terkait masalah hubungan iklim kerja terhadap produktivitas kerja yaitu beberapa pegawai khususnya Pokja Pemilihan Barang dan jasa, produktivitas kerjanya menurun karna beberapa faktor seperti beban kerja yang sangat tinggi dengan pembatasan kewenangan, fasilitas secara fisik kurang memadai seperti server yang masih rendah, kurang ada kerja sama dengan baik dengan beberapa OPD yang mempunyai kegiatan yang akan ditender seperti kurang memahami kelengkapan dokumen yang harus dipersiapkan ke UKPBJ, dukungan imbalan/TPP yang tidak sebanding dengan volume dan resiko kerja, serta dukungan advokasi mengenai penyelesaian perkara dari pihak bagian hukum yang tidak jelas, sehingga produktivitas yang dihasilkan kurang maksimal seperti beberapa paket tender tidak terlaksana sesuai waktu yang direnvanakan, dan adanya beberapa paket yang berpotensi bermasalah mengingat waktu pelaksanaan berkurang akibat dari keterlambatan ditender.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan analisa bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (2,379) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,015 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa keempat diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dengan standar ukur waktu kerja, tata tertib serta standar kerja. Sesuai dengan teori menurut Unarujan (2012) menyatakan pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert yang akan mengukur persepsi pegawai terhadap kebijakan, peraturan prosedur yang ditetapkan tentang disiplin kerja. Sedangkan budaya disiplin kerja diukur dengan menggunakan formulir kuesioner dengan sumber data. Disiplin terhadap kebijakan peraturan dan prosedur yang akan diukur adalah ketentuan jam kerja/waktu kerja, yaitu pekerja datang ketempat kerja tepat waktu dan pulang juga tepat waktu, ketentuan kehadiran/standard kerja yaitu 1) member kabar bila tidak masuk, 2) mengisi daftar hadir segera setelah tiba di tempat kerja dan setelah selesai bekerja/selesai jam kerja, dan ketentuan tentang tata tertib yaitu 1) tidak mangkir (masuk kerja tetapi tidak melaksanakan tugas), 2) menggunakan atribut lengkap, 3) Tidak menggunakan sarana dan fasilitas rumah sakit untuk

kepentingan pribadi, 4) meminta ijin kepada atasan bila meninggalkan pekerjaan, 5) menjaga ketentraman ditempat kerja (rukun), dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Muhammad Yasin dan Muhammad Ega Nugraha, Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor Sekretariat Daerah Palu (studi pada Kantor Sekretariat Daerah Palu) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas pegawai.

Fakta yang selama ini peneliti amati pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru terkait masalah hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yaitu beberapa pegawai datang ketempat kerja tidak tepat waktu dan pulang juga tidak tepat waktu (terlihat pada saat apel masuk dan apel pulang hanya beberapa yang hadir), tidak memberi kabar bila tidak masuk (terlihat pada lampiran absen tidak ada Surat Izin atau Surat Tugas sementara absen yang tertandatangani hanya beberapa saja), tidak isi daftar hadir ketika tiba di tempat kerja dan ketika selesai kerja (terlihat pada absen manual sampai jam kerja selesai hanya beberapa pegawai yang bertanda tangan), masih mangkir (terlihat pada beberapa tempat masih ada beberapa pegawai yang nongkrong sementara jam kerja berlangsung), tidak menggunakan atribut lengkap (terlihat beberapa pegawai yang tidak memakai pangkat, dan atribut lainnya), menggunakan sarana dan fasilitas untuk kepentingan pribadi (masih biasa terlihat mobil dinas beroperasi pada waktu libur/bukan hari kerja), tidak meminta ijin kepada atasan bila meninggalkan

pekerjaan, dan tidak menjaga ketentraman ditempat kerja. Sehingga produktivitas kerja menurun dan tidak maksimal seperti beberapa laporan kinerja terlambat dilaporkan, kesiapan data untuk bahan pemeriksaan oleh pihak pemeriksa sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan akan berpotensi jadi bahan temuan dan kinerja secara organisasi dapat dinilai kurang.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisa memperlihatkan bahwa variabel Etos Kerja dengan t hitung (2,903) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel etos kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,005 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kelima diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai yang memiliki Etos Kerja yang tinggi, maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Olehnya itu Etos kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan yang bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat membawa suatu organisasi atau instansi pada suatu tujuan yang baik. Jadi apabila pegawai tidak menganggap pekerjaan itu sebagai rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan maka yakain

bahwa pegawai tersebut tidak akan dapat memberikan kontribusi produktivitas yang tinggi terhadap organisasinya/instansinya.

6. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja

Iklim Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,34200 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,0820 yang diperoleh dari perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,281 \times 0,292 = 0,0820$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja.

Begitupun hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian dengan Sobel Test. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan nilai koefisien a, koefisien b, standar error dari jalur (1) dan jalur (2). Berdasarkan Tabel 5.11, pada jalur (1) koefisien a = 0,281 dengan standard error = 0,095 dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien b = 0,292 dengan nilai standard error = 0,098. Hasil Sobel Test menunjukkan nilai hitung Sobel sebesar 2,0992 yang dibandingkan dengan nilai Z tabel atau dengan melihat nilai signifikansi two-tailed probability. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti variabel intervening memiliki pengaruh mediasi. Berdasarkan Sobel Test yang

ditampilkan diperoleh hasil signifikansi $0,0358 < 0,05$ artinya terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas.

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja. Jadi Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dan Etos Kerja merupakan variabel pemediasi/intervening antara Iklim Kerja dan Produktivitas.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja

Disiplin Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,24100 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,14629 yang diperoleh dari perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,501 \times 0,292 = 0,14629$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja.

Begitupun hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian dengan Sobel Test didasarkan pada Tabel 5.11, untuk koefisien $a = 0,501$ dengan standard error = 0,083 dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien

$b = 0,292$ dengan nilai standard error = $0,098$. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke Sobel Test dan menunjukkan hasil nilai hitung Sobel sebesar $2,6718$ dan nilai signifikansi $0,0075 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja. Jadi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dan Etos Kerja merupakan variabel pemediasi/intervening antara Disiplin Kerja dan Produktivitas.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, yang berdasarkan dengan hasil penyebaran Kuesioner terhadap 95 Orang Pegawai, maka diperoleh kesimpulan :

1. Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
3. Iklim Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
5. Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
6. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja.

6.2. Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi Pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, hendaknya diperhatikan Variabel Iklim organisasi yaitu agar terciptanya iklim organisasi yang kondusif agar seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) menyadari bahwa keberadaan unit organisasi tersebut tidak akan optimal dalam menjalankan peran dan tugasnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja tanpa adanya kesamaan cara pandang untuk memahami fleksibilitas/kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan komitmen organisasi.
2. Disarankan Kepada Pemerintah Daerah untuk mendorong para Pegawai untuk tetap meningkatkan kedisiplinan terutama kedisiplinan waktu, mentaati tata tertib serta melaksanakan pekerjaan dan kegiatan asuhan kepegawaian sesuai SOP, agar produktivitas yang dihasilkan tepat waktu dan tepat sasaran sesuai tugas pokok dan fungsi.
3. Disarankan kepada para Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah untuk selalu memotivasi para pegawai untuk meningkatkan produktivitas, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pemberian memotivasi yaitu dengan memperhatikan Iklim Kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja, tempat kita melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi setiap harinya yang merupakan sarana pendukung dalam peningkatan Produktivitas Kerja para

Pegawai salah satunya dengan menyediakan Fasilitas yang optimal. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Iklim Kerja dan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan pegawai akan bekerja lebih optimal. Iklim kerja juga akan mempengaruhi emosional para pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka mereka akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja pegawai yang meningkat maka secara otomatis prestasi kerja pegawai juga meningkat. Iklim kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Program Manajemen Bisnis. Agora Vol.1, No.3*, (<http://studentjournal.petra.ac.id> , diakses 18 Agustus 2019).
- Echdar, Saban. (2017). *Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*. Makassar : Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie. M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.11, No.2, Oktober 2010 (<http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Atmoseputro, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Damayanti, (2008). *Faktor Penghambat Produktivitas Kerja*, <http://wordpress.com>, diunduh tanggal 18 Desember 2008 jam 12.00 WIB.
- Efitra, (2002). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja di Puskesmas Padang*. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Gempari, (1993). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Waktu Produktivitas Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta*, Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Gordon, T. terjemah. Suprayitno dan Amitya. K. (1996). *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah Cara Baru Bagi Orang Tua dan Guru Untuk Membentuk Kontrol Diri, Harga Diri dan Rasa Percaya Diri*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hanif. (2008) : [http://hanif.web.ugm.ac.id/kiat-meningkatkan-produktivitas- kerja/](http://hanif.web.ugm.ac.id/kiat-meningkatkan-produktivitas-kerja/). Diunduh tanggal 2 Januari jam 13.00 Wib.
- Hasibuan, S.P, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta. Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Iwan, S. (2004). *Analisis Hubungan Antra Iklim Organisasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Non Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah*. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan
- Jansen, S. (2002). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Jakarta: Ed 1. Institut Darma Mahardika.
- Kusnan, A. (2006). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair.
- Lumbantoruan. (2005). *Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah*. Jakarta: Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Marumpa. (2008). *Kiat Meningkatkan Etos Kerja Yang Positif*, <http://marumpa.files.wordpress.com> diunduh tanggal 02 Januari 2008 jam 10.00 WIB.
- Massofa. (2008). *Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. <http://www.wordpress.com> diunduh tanggal 18 Desember 2008, jam 12.00 Wib.
- Nawawi, H. (1990). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Priyanto, S. (2000). *Cara Meningkatkan Etos Kerja dan Motivasi Kerja*, <http://www.adln.lib.unair.ac.id>, diunduh tanggal 4 Februari 2009 jam 14.00 Wib.
- Priyatno D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Penerbit Media Kom.
- Osok. (1998). *Hubungan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dengan Waktu produktivitas kerja diRumah Sakit Islam Jakarta*. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Rasmun. (2002). *Analisis Hubungan Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja Di Rumah Sakit Daerah Banyumas*, Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Setiadi. (2009). *Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Non Militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya*. Depok: Tesis, Universitas Indonesia.

- Siagian, S.P. (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P.J. (1995). *Peningkatan Produktivitas dan Mutu Pelayanan Sektor Pemerintah*. Jakarta: Dewan Produktivitas Nasional.
- Somantri. (2004). *Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Non Pegawai Negeri Sipil di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis*. Program Pascasarjana Keperawatan Universitas Indonesia : Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Steers & Porter. (2011), *Motivation an Work Behaviour, International Student Edition Second Edition*. Singapore : Me Graw Hill.
- Sukamto, E. (2005). *Analisis Beban Kerja dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja*. Program Pascasarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Suyanto. (2001). *Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta*. Program pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia : Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Swansburg & Swansburg, (1999). *Introductory Managemen and Leaderships for Nurses: An Interactive text* (2 ed.) Canada : Jones & Bartlett Publishers.
- Tasmara, T. (1991). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Labmen Tim Pascasarjana.
- Timpe, D.A. (2000). *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Tulus, (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Unarujan, D.(1992). *Hubungan antara Disiplin Kerja Kematangan Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan di Perguruan Tinggi Universitas Indonesia*. Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Zimmanmoto R. (1992). *Organisasi Theory (Integrating Structure And Behavior)*. New York, London : Prentice Hall.
- Yoyo, H, (2006). *Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja di RS Kepolisian*. Pusat Raden Said Sukanto Jakarta: Program.

- Wignjoebroto, S. (2003). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Guna Wijaya.
- Sandrawati (2012). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Skripsi S2, Universitas Terbuka, Jakarta. Tidak dipublikasikan.(<http://repository.ut.ac.id>), diakses 18 Agustus 2019).
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.7, No.1, Januari 2015 (<http://ejournal.urni.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Umar, Akmal. (2015). “*The Effect of Motivation and Career Againsts Employees’ Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia*”.*International Journal of Management Sciences*. Vol.3, No.9, hal 628-638 (<http://www.rassweb.com>, diakses 18 Agustus 2019).
- Asnawi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Alumi.

Steers, M. Richard et al. 1995. *Organizational Effectiveness : A Behavioral view*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America.

Sumaryadi, 2007. Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai / Guru SMP PGRI 1 Dan 2 Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *Tesis*. Purwokerto: Magister Manajemen. Universitas Jenderal Soedirman.

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : MUHAMMAD ASIS H
NIM : 2017.MM.2.0918
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 14 Maret 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.

Tim Uji Plagiasi



Muhammad Hidayat
Dr. H. Muhammad Hidayat, SE., MM

Ketua



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 877/PPS/STIE-NI/X/2019
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 16 Oktober 2019

Kepada Yth. :
Sekretaris Daerah Kab. Barru
Di-
Barru

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Muhammad Asis H**
NIM : 2017.MM.2.0918
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Melalui Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Oktober – November 2019

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



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

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal

GEDUNG STIE NOBEL Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar



PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA
KERJA KABUPATEN BARRU

Jl. Sultan Hasanuddin No. 42 Telepon (0427) 21662, Fax (0427) 21410 Kode Pos 90711

Barru, 24 Oktober 2019

Nomor : 415/18/BR/X/2019/DPMPTSPTK
Lampiran : -
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Sekretaris Daerah Kab. Barru
di-
Tempat

Berdasarkan Surat dari Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Nomor : 887/PPS/STIE-NI/X/2019 tanggal 16 Oktober 2019 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa (i) / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ASIS H.
Nomor Pokok : 2017.MM.2.0918
Program Study : Magister Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. A. Bau Massepe No. 20 Gempungge Kel. Mangempang
Kec. Barru Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 24 Oktober 2019 s/d 21 Nopember 2019, dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

“PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU”

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.
Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,
Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan
Perizinan,


FATMAWATI LEBU, SE
Pangkat : Pembina, IV/a
NIP. 19720910 199803 2 008

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bapedda Kab. Barru;
3. Kepala Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar;

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai/ASN
Sekretariat Daerah Kabupaten Barru
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

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

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

Petunjuk Penelitian

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

Hormat Saya,

Peneliti

**MUHAMMAD ASIS H.
2017.MM.2.0918**

A. Identitas Responden

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

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

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

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Iklim Kerja (X ₁)						
1.	Pegawai merasa tidak terbebani bekerja di ruang ini karena merasa beban kerjanya terlalu tinggi					
2.	Pimpinan atau kepala ruangan menyambut baik gagasan baru pegawai					
3.	Fasilitas kepegawaian yang ada diruangan belum memadai					
4.	Pegawai memahami dengan jelas uraian tugas dalam melaksanakan asuhan kepegawaian					
5.	Pada saat bekerja pegawai merasakan adanya saling mempercayai atau menghargai antar sesama tenaga kepegawaian					
6.	Pegawai bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya					
7.	Pedoman/panduan kerja kepegawaian yang ada membantu pegawai dalam memberikan pelayanan kepegawaian pada klien					
8.	Standard Operasional Prosedur (SOP) telah tersedia diruangan ini dan mudah didapat bila diperlukan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Disiplin Kerja (X ₂)						
1.	Pegawai masuk dinas tepat waktu sesuai aturan					
2.	Jika tidak masuk kerja pegawai memberi kabar dan izin kepada atasan					
3.	Dalam bekerja pegawai mengikuti tata tertib yang berlaku					
4.	Hukuman yang diterapkan diruangan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
5.	Pegawai bekerja berdasarkan visi dan misi kepegawaian					
6.	Pegawai diberi wewenang atau tanggung jawab penuh dalam melakukan asuhan kepegawaian berdasarkan SOP dan SAK					
7.	Pegawai mengikuti perilaku atasan saya dalam hal disiplin kerja					
8.	Ketidaktegasan atasan pegawai dalam memberikan sanksi atau hukuman menyebabkan pegawai tidak disiplin					
Etos Kerja (Y ₁)						
1.	Bekerja sebagai pegawai itu adalah rahmat dari Tuhan yang patut disyukuri dengan bekerja secara baik					
2.	Bekerja sebagai pegawai adalah amanah dari Tuhan yang wajib saya lakukan dengan sepenuh hati.					
3.	Bekerja sebagai pegawai adalah panggilan jiwa yang harus saya jawab dengan bekerja yang profesional					
4.	Bekerja sebagai pegawai adalah cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri					
5.	Bekerja sebagai pegawai merupakan ibadah					
6.	Dalam bekerja pegawai akan menggunakan waktu dengan baik karena menurut pegawai waktu adalah emas.					
7.	Bekerja sebagai pegawai merupakan sebuah kehormatan					
8.	Pegawai meyakini pekerjaan sebagai pegawai merupakan pengabdian kepada sesama					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Produktivitas Kerja (Y ₂)						
1.	Pegawai berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja untuk menolong klien					
2.	Pegawai merasa mampu memotivasi diri-sendiri untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan asuhan kepegawaian					
3.	Dalam melakukan asuhan kepegawaian pegawai selalu berorientasi pada tujuan yang sudah saya buat					
4.	Dalam melaksanakan pelayanan kepegawaian pegawai berkoordinasi dan kolaborasi dengan team yang lain					
5.	Pegawai menggunakan seluruh kemampuan kepegawaian yang saya miliki dalam memberikan asuhan kepegawaian					
6.	Pegawai langsung mengembalikan alat-alat yang digunakan ke tempat semula setiap kali selesai menggunakannya					

“ TERIMA KASIH ”

No. Resp	JENIS KELAMINAN (1. LAKI-LAKI; 2. PEREMPUAN)	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA (TAHUN)	No. Resp	Iklim Kerja (X1)								Mean X1	Total X1	Disiplin Kerja (X2)								Mean X2	Total X2	Etos Kerja (Y1) Intervening								Mean Y1	Total Y1	Produktivitas Pegawai (Y2)						Mean Y2	Total Y2			
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8			Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8			Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6					
						1	1	46	S.2	19	1	4	4			4	4	5	5	4	4	4.25	34			4	4	5	4	4	4	5	4			4	4	5	4.38	35	5			5	5	4

72	1	51	SLTA	12	72	4	5	4	4	4	5	4	4	4,25	34	3	4	4	5	4	4	4	5	4,13	33	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75	38	4	4	5	5	5	5	4,67	28	
73	1	45	SLTA	12	73	4	5	4	4	4	5	4	3	4,13	33	4	4	5	4	4	4	4	5	4,25	34	5	4	5	4	5	4	4	4,38	35	5	2	4	5	5	5	4,33	26		
74	1	46	SLTA	14	74	4	5	4	5	5	4	4	3	4,25	34	4	5	5	4	4	4	2	5	4,13	33	5	5	5	4	5	5	4	4,75	38	4	4	4	4	4	4	4,00	24		
75	1	38	SLTA	11	75	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25	34	4	5	4	4	4	4	4	5	4,25	34	5	5	5	4	5	4	4,63	37	4	4	5	5	5	4	4,50	27			
76	1	47	SLTA	14	76	4	5	4	4	3	4	3	4	3,88	31	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13	33	4	5	4	4	5	4	4,50	36	4	4	3	5	5	4	4,17	25			
77	2	35	SLTA	14	77	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13	33	4	4	4	3	4	4	4	5	4,00	32	4	5	4	4	5	4	4,38	35	4	4	4	4	4	4	4,00	24			
78	1	45	SLTP	17	78	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25	34	3	4	4	5	5	4	3	5	4,13	33	5	5	5	5	5	4	4	4,75	38	5	5	4	4	5	4	4,50	27		
79	1	52	SLTA	29	79	4	5	4	4	4	5	4	3	4,13	33	4	4	5	4	4	5	4	5	4,38	35	5	5	5	4	5	5	4	4,75	38	5	4	4	4	5	4	4,33	26		
80	1	40	S.1	14	80	2	5	5	4	4	4	4	4	4,00	32	4	4	4	4	5	4	4	5	4,25	34	5	4	5	4	5	4	4,63	37	4	4	4	5	4	4	4,17	25			
81	1	38	S.1	9	81	2	5	4	4	4	4	4	4	3,88	31	4	5	4	5	4	4	4	4	4,25	34	5	5	5	4	5	5	5	4,88	39	4	4	5	5	4	4	4,33	26		
82	2	36	S.1	10	82	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88	31	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13	33	5	5	5	4	5	4	5	4,75	38	4	4	5	4	4	3	4,00	24		
83	1	54	S.1	29	83	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25	34	4	5	4	4	4	4	4	5	4,25	34	5	5	5	4	5	4	5	4,75	38	4	4	4	5	5	5	4,50	27		
84	1	38	S.2	13	84	4	5	5	5	4	5	4	5	4,63	37	4	5	5	4	4	4	4	5	4,38	35	5	5	4	4	5	4	4,38	35	4	4	4	4	4	4	4,00	24			
85	1	38	S.2	14	85	4	5	4	4	4	5	4	4	4,25	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13	33	5	5	5	5	5	4	5	4,75	38	4	4	3	4	4	4	3,83	23		
86	1	41	SLTA	15	86	4	4	4	4	4	4	3	4	3,88	31	3	4	4	3	4	4	4	5	3,88	31	5	5	5	4	5	5	5	4,88	39	4	4	5	4	4	4	4,17	25		
87	1	34	SLTA	15	87	4	5	5	4	5	4	4	4	4,38	35	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,25	34	4	4	5	4	5	5	4	4,50	36	4	4	4	5	5	4	4,33	26	
88	2	35	D.III	15	88	4	4	5	4	5	5	4	3	4,25	34	4	4	4	4	5	4	4	5	4,25	34	5	5	4	4	5	4	4,50	36	5	4	4	5	5	4	4,50	27			
89	1	35	S.1	24	89	4	4	4	4	5	5	4	4	4,25	34	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3,88	31	5	5	5	4	5	4	5	4,75	38	5	4	4	5	5	4	4,50	27	
90	1	50	D.III	32	90	2	5	4	5	3	5	4	4	4,00	32	4	4	4	4	4	4	4	2	3,75	30	5	5	5	4	5	5	5	4,75	38	4	2	5	4	4	3	3,67	22		
91	2	55	S.1	13	91	2	5	4	4	4	5	4	4	4,00	32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4,38	35	5	5	5	4	5	4	5	4	4,63	37	4	4	3	4	4	4	3,83	23
92	2	48	S.2	14	92	2	5	5	4	4	4	4	3	3,88	31	3	4	4	4	4	4	4	5	4,00	32	4	4	5	5	5	4	4	4,50	36	4	4	5	5	5	4	4,50	27		
93	1	49	S.1	6	93	4	4	4	4	3	5	3	4	3,88	31	3	5	4	3	5	4	4	5	4,13	33	5	5	5	4	5	5	4	4,75	38	4	4	3	4	4	5	4,00	24		
94	1	52	SLTA	23	94	4	5	5	5	4	5	4	4	4,50	36	4	5	4	4	4	4	4	2	3,88	31	5	5	4	4	5	5	5	4	4,63	37	4	4	4	5	5	4	4,33	26	
95	2	53	S.1	10	95	4	5	4	4	5	5	4	4	4,38	35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13	33	5	5	5	4	5	4	5	4,75	38	5	4	4	5	5	4	4,50	27	