

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**H U S A I N
2017.MM.2.0974**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**H U S A I N
2017.MM.2.0974**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MAJENE

Oleh :

H U S A I N

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

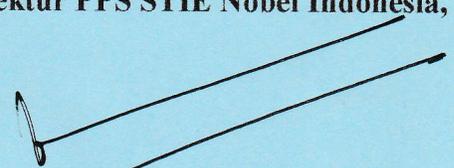

Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.


Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

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 LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Husain
NIM : 2017MM20974
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si..
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020

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

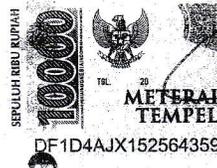
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



HUSAIN
NIM: 2017.MM.2.0974

ABSTRAK

Husain. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene dibimbing oleh H. Mashur Razak dan Hj. Fatmasari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene (2) variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene pada bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, sebanyak 41 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 37,974, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ (2) variabel disiplin kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

Kata kunci : *lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja*



ABSTRACT

Husain. 2020. *The Effect of Work Environment, Compensation and Work Discipline toward Employee Productivity of the Majene Regency Population Control and Family Planning Service, supervised by H. Mashur Razak and Hj. Fatmasari.*

The study aims to determine and analyze (1) the effect of the work environment, compensation and work discipline partially and simultaneously on the work productivity of the employees of the Population Control and Family Planning Office Service of Majene Regency (2) the dominant variables influencing the work productivity of employees at the Population Control Service and Majene District Family Planning.

The study was conducted at the Population Control and Family Planning Office of Majene Regency from October to November 2019. This research used a survey method. The population in this study were all employees of the Departement of Population Control and Family Planning, Majene Regency, as many as 41 people. Sampling in this study, using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 41 people. The data analysis used is Multiple Regression Analysis.

The results show that: (1) there is an influence of work environment, compensation and work discipline partially on the work productivity of employees at the Population Control and Family Planning Service of Majene Regency, where the value of $t_{count} > t_{table}$ and there is an influence of work environment, compensation and work discipline simultaneously on the work productivity of employees at the Population Control and Family Planning Office of Majene Regency, the results of the F test or testing simultaneously show that F_{count} is 37.974, greater than $F_{table} = 2.86$ (2) and the work discipline variable (X_1) is the most significant factor, dominant influencing on the work productivity of the employees of the Population Control and Family Planning Department of Majene Regency.

Keywords: *work environment, compensation, work discipline and work productivity*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga Tesis ini kami dapat selesaikan dan tersusun dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Maksud dari penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam rangka mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun Judul Tesis ini adalah “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene** “.

Dalam penyelesaian Tesis ini, Penulis menyadari bahwa ada beberapa kendala yang dialami. Namun demikian, kendala dapat diatasi berkat motivasi, masukan dan bantuan, baik berupa bimbingan, pengajaran, maupun arahan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, Penulis menyampaikan rasa ucapan terima kasih banyak dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang telah membantu penulis selama pelaksanaan perkuliahan dan sampai penyusunan tesis, yaitu :

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

4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.
6. Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si dan Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M. selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Bapak Bupati, Wakil Bupati Majene, Kepala dan Sekretaris Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene serta rekan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Istri dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Februari 2020

Penulis

H U S A I N

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Produktivitas Kerja	10
2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	
Kerja	12
2.3. Lingkungan Kerja	16
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.4. Kompensasi	21

2.4.1. Pengertian Kompensasi	21
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	25
2.5. Disiplin Kerja	27
2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
2.5.3. Pendekatan Dalam Disiplin Kerja	34
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	37
3.2. Hipotesis	42
3.3. Definisi Operasional Variabel	42
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	45
4.2. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	46
4.2.1. Variabel Penelitian	46
4.2.2. Skala Pengukuran	47
4.3. Populasi dan Sampel	47
4.3.1. Populasi	47
4.3.2. Sampel	47
4.4. Instrumen Penelitian	48
4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	49
4.5.1. Uji Validitas	49
4.5.2. Uji Reliabilitas	50
4.6. Metode Analisis Data	50
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	52
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
5.1.2. Karakteristik Responden	71
5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	73

5.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	82
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	84
5.1.6. Pengujian Hipotesis	88
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	96
5.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	74
5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	97
5.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	99
5.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	100
5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap. Produktivitas Kerja	102

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan.....	104
6.2. Saran	105
6.3. Keterbatasan Penelitian,.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	71
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	72
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	72
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel	74
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel	75
Tabel 5.6. Hasil Perhitungan Regresi	83
Tabel 5.7. Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 5.8. Hasil Uji Autokorelasi	87
Tabel 5.9. Hasil Uji t	89
Tabel 5.10. Hasil Uji F	93
Tabel 5.11. Hasil Uji Beta	94
Tabel 5.12. Hasil Uji Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 4.1. Skema Desain Penelitian	46
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot	86
Gambar 5.2. Uji Normalitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN / TABULASI DATA KUESIONER

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*

2. *Uji Validitas*

3. *Uji Reliabilitas*

4. *Uji Asumsi Klasik*

5. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk menentukan pengembangan perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya, bentuk sumber daya manusia manusia bekerja di organisasi sebagai pengemudi, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahannya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal.

Organisasi yang besar maupun kecil dapat tergerak akan pentingnya tentang bagaimana memperbaiki tingkat produktivitas kerja. Timbulnya minat dalam peningkatan produktivitas kerja disebabkan adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, penurunan pertumbuhan dalam tingkat pendapatan per kapita dan standar kehidupan, masalah yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya untuk mempertahankan kekuatan nilai mata uang.

Peningkatan produktivitas sangatlah penting, hal ini disebabkan karena kenyataan yang ada bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat ekonomi suatu Negara dan kemudian memberikan suatu hasil perbaikan standar kehidupan dalam tenaga kerja, pendidikan, kesehatan, dan lainnya.

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan pegawai, yang perlu diperkuat adalah organisasi sebagai alat atau sarana untuk membangun sumber daya manusianya. Namun dengan demikian, organisasi yang ditetapkan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan individu, tetapi juga berkaitan dengan kelangsungan hidup organisasi melalui produktivitas kerja. Pencapaian produktivitas kerja dikombinasikan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai harus menjadi perhatian bagi setiap organisasi.

Elemen utama dari pada organisasi adalah sumber daya manusia, karena manusia merupakan pengendali diantara elemen lainnya, seperti modal, teknologi, dan uang. Semuanya terletak pada manusia karena dia yang memilih teknologi, mencari modal, dan juga menggunakan dan memeliharanya, kemudian dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan yang langgeng. Sehingga dalam pengelolaannya suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Menurut Armstrong dalam Alwi (2012) bahwa, “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan suatu organisasi.

Sistem kerja itu dilakukan pada waktu sekarang ini harus efisien dan efektif dibanding sistem kerja pada masa lalu, sehingga hasil yang akan dicapai ke depannya lebih berkualitas dibanding hasil yang dicapai saat sekarang ini.

Dengan demikian setiap pegawai selalu berusaha senantiasa meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan ini adalah bentuk motivasi bagi yang bersangkutan. Dan tentunya pegawai tersebut yang mempunyai tingkah laku sedemikian akan

terdorong untuk menjadi profesional, produktif dan proaktif, dan sikap cepat responsif terhadap ide-ide dan perubahan baru.

Motif ekonomi untuk mendapatkan hasil sebanyak mungkin dengan biaya terkecil, juga merupakan bagian dari produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja sebagai aksesoris penerapan motif ekonomi, terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi sendiri, yaitu anggotanya, karyawan atau eksekutif, sehingga organisasi selalu bekerja sehingga karyawan yang terlibat untuk mengembangkan sendiri dan memberikan produktivitas tenaga kerja setinggi mungkin untuk memenuhi tujuan telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila tingkat produktivitas kerja seorang pegawai meningkat, dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman tanpa ada gangguan, adanya pemberian kompensasi yang memadai serta tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Kesemuanya ini, tentu membutuhkan suatu manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik tentunya dilakukan oleh sumber daya manusia yang handal, yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai. Karena keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada produktivitas kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia, baik secara perorangan maupun tim didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja mendukung dalam melaksanakan rutinitasnya sebagai seorang pegawai, tentunya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan

kerja tidak mendukung, produktivitas kerja mereka juga akan menurun. Hal tersebut dapat terlihat dengan tidak konsentrasinya seorang pegawai pada tugas pokok dan fungsinya sendiri. Keluar meninggalkan ruangan dan memasuki ruangan yang lain tanpa ada aktivitas yang dilakukan, bahkan sama sekali tidak berada dalam ruang kerja, sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan menjadi terkendala. Disamping itu pekerjaan akan tertunda, akibat pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di ruangnya sendiri. Ini berarti bahwa produktivitas kerja pegawai tersebut tidak ada peningkatan dan bisa mempengaruhi pegawai yang lain.

Disamping itu, ada juga pegawai yang biasanya meninggalkan pekerjaan, bukan karena lingkungan kerja yang kurang baik, namun dikarenakan penghasilan yang diperoleh tidaklah memadai, sehingga dapat menurunkan aktivitas kerjanya serta disiplin kerja yang tidak lagi dijalankan sesuai dengan aturan dalam organisasi, misalnya seorang pegawai datang tidak tepat waktu. Ini semua akan berpengaruh kepada produktivitas kerja. Kesan yang ada dalam diri seorang pegawai bahwa tidak ada bedanya pegawai yang memiliki keterampilan yang tinggi dan yang tidak memiliki keterampilan sama sekali. Selain dari itu adanya pegawai yang berpendapat bahwa tidak ada bedanya pegawai yang bekerja dengan tekun dengan yang tidak, karena kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan.

Salah satu daya tarik seseorang supaya ingin masuk bekerja pada suatu pegawai untuk datang dan pulang bekerja tepat waktu, lebih giat, disiplin kerja, dalam mengembangkan kompetensinya. Suatu organisasi perlu memberikan imbalan

kepada pegawai berupa kompensasi, ketika memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga pegawai tersebut memiliki rasa kepuasan dari hasil yang dicapai. Hal itu karena usahanya dihargai. Berdasarkan dari pandangan tersebut, manajemen suatu organisasi / perusahaan, senantiasa harus siap menghadapi tantangan terkait kompensasi. Apalagi, pada saat ini bukan hanya kompensasi terbatas sebagai sarana untuk memenuhi beragam kebutuhan material manusia, tetapi terkait dengan harkat dan martabat manusia.

Dilihat dalam hal organisasi, kompensasi akan selalu dihubungkan dengan kualitas, kuantitas, serta manfaat layanan yang ditawarkan oleh karyawan kepada organisasi tempat dia melaksanakan pekerjaan. Memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut akan mempengaruhi tujuan organisasi dapat tercapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Disamping itu tingkat kedisiplinan kerja pegawai meningkat, ketika adanya penambahan kompensasi. Ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada saat pelaksanaan apel pagi dan apel pulang di kantor. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi. Selain itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk menjaga karyawan dalam organisasi / perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Identifikasi yang tepat dari masalah yang ada, rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene ?
5. Variabel manakah yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
2. Untuk memahamiii dan menganalisis pengaruhnya antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
3. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
4. Untuk memahami dan menganalisis pengaruhnya antara lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
5. Untuk memahami dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat, adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, sebagai masukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.
2. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam rangka implementasi di lapangan pada bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu : motivasi, lingkungan kerja, tingkat pendapatan serta peluang dalam berprestasi, peneliti sebelumnya telah dilakukan, melalui pencarian literatur hasil penelitian Internet jurnal online dan jurnal cetak penelitian, kajian faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terkait dengan produktivitas kerja.

Zuchri Abdussamad (2014) pada jurnalnya berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa penelitian terdahulu mempunyai persamaan dengan penelitian ini. Dalam hal ini, baik variabel independen dan variabel dependen keduanya meneliti tentang kompensasi untuk produktivitas tenaga kerja.

Siahaan (2002) dalam jurnalnya berjudul "Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja". Pada jurnal itu menyebutkan, bahwa dalam rangka memelihara produktivitas pegawai, hal yang perlu diperhatikan ada 2 (dua) faktor. Faktor pertama yaitu atribut pribadi, seperti keterampilan, pengetahuan (knowledge, kemampuan (ability),

motivation dan lain-lain. Kedua, yaitu adanya rasa semangat yang ditimbulkan ataupun tidak semangat pegawai dalam pekerjaan mereka, atau yang biasa disebut dengan kepuasan kerja (job satisfaction).

Adapun penelitian terdahulu di atas, memiliki persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis, persamaannya yaitu ada di variabel terikatnya yakni keduanya meneliti produktivitas kerja pegawai dan salah satu variabel bebasnya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja sementara perbedaannya terletak di dua variabel bebas lainnya.

Penelitian-penelitian di atas menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian tentang lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja kemudian mencari pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sebagai defenisi umum, menurut Brookfield di Timpe (1999) bahwa Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang diproduksi, sumber masukan (input) yang dipakai, umumnya dikatakan sebagai rasio dari jumlah output (output) ke input, Anoraga (2014) : Produktivitas adalah perbandingan antara karyawan dengan pekerjaan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Daryanto (2012), "Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (atau jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) ke sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) untuk menghasilkan hasil tersebut . Sedangkan pengertian produktivitas dengan Handoko

(2011) adalah: hubungan antara input dan output dari sistem yang produktif. Bila lebih output diproduksi dengan jumlah yang sama input, produktivitas akan meningkat. Demikian juga, jika input yang lebih sedikit digunakan untuk jumlah yang sama dari output, produktivitas juga meningkat.

Ratio produktivitas total memperhitungkan semua input dan output, tetapi sampai sekarang minim sekali organisasi yang menerapkan pengukuran semacam ini. Kerumitan menilai dan membuat daftar instruksi jumlah input dan output serta menjaga validitas statistik organisasi hingga waktu tertentu telah menghasilkan penggunaan pengukuran produktivitas parsial.

Brookfield dalam Timpe (1999) menyatakan bahwa: Pengukuran parsial yang umum adalah keluaran per jam kerja. Sebagai hasil dari penggunaan output tenaga kerja sebagai satu-satunya penyebut dalam rasio yaitu kecenderungan menciptakan pencampurbauran sehingga produktivitas pribadi dari tenaga kerja diukur.

Salah satu survey dari Bursa Saham New York pada perusahaan swasta memperkirakan, bahwa sebanyak 13 juta pekerja berpartisipasi pada program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian kecil dari perusahaan-perusahaan ini memiliki program-program seperti : perubahan teknologi, investasi modal per tenaga kerja, tingkat output, pemanfaatan kapasitas, pengaturan dan aliran bahan, kemampuan manajerial, dan keahlian serta tenaga kerja. Dalam menjawab pertanyaan tentang alasan program dan tanggapan yang paling mencolok dan mungkin yang paling mendasar adalah pengakuan atas perubahan filosofi manajemen.

Namun, diketahui bahwa program yang paling umum ditujukan untuk meningkatkan kinerja individu yang lebih baik termasuk pelatihan formal, penilaian terhadap pegawai dan umpan balik serta pola referensi pegawai.

Secara jelas, menggambarkan konsentrasi perhatian parsial pada peningkatan produktivitas bahkan di bidang sumber daya manusia dan meskipun penting tidak dapat disangkal, terutama dalam organisasi di mana nilai sumber daya manusia adalah komponen biaya utama. Hal ini memperkuat ide bahwa produktivitas dalam pertanyaan berarti produktivitas pribadi. Menurut Sugiyono (2013) produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatif dan berbakat.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk menjamin keberhasilan usaha dalam peningkatan produktivitas kerja dari perusahaan, ada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja. Mangkuprawira (2013) menetapkan bahwa: "Produktivitas faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan dapat ekstrinsik faktor (upah, lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial)".

Bambang (1996) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari: a) sikap mental, b) pendidikan, c) keterampilan, d) manajemen, e) hubungan industrial Pancasila, f) tingkat pendapatan, g) gizi dan

kesehatan , h) jaminan sosial, i) lingkungan kerja dan iklim i) Fasilitas produksi, k) teknologi, dan l) peluang untuk mencapai.

Ranveer dalam Timpe (1999) menyatakan bahwa: "Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Sikap positif merupakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai, yang terdiri atas :

- 1) Suka kerja dan mendorong,
- 2) Menetapkan standar yang tinggi,
- 3) Memiliki kebiasaan baik bekerja
- 4) Selalu terlibat dalam karyanya,
- 5) Hati-hati dapat diandalkan dan konsisten,
- 6) Menghormati manajemen dan tujuannya
- 7) Memiliki hubungan yang baik dengan manajemen,
- 8) Dapat diberikan pengarahan, serta serta
- 9) luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Menurut Anoraga (2014), ada produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor, sebagai berikut :

1. Motivasi

Perlu diketahui dan dipahami oleh Pimpinan organisasi tentang motivasi kerja bagi setiap pegawainya. Apabila motivasi tersebut diketahui, maka pimpinan dapat membimbing serta mendorong pegawai untuk lebih giat lagi bekerja.

2. Pendidikan

Secara umum, seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan memiliki produktivitas tenaga kerja yang lebih baik, dengan demikian terbukti menjadi kondisi yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tanpa bekal pendidikan, orang mungkin akan mudah untuk belajar hal-hal yang baru.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental seseorang atau kelompok yang selalu bersedia untuk mengikuti atau mematuhi aturan yang telah ditentukan. disiplin kerja memiliki hubungan dekat dengan motivasi. Disiplin dapat dibina melalui latihan seperti dengan bekerja untuk menghargai waktu dan biaya akan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Keterampilan

Keterampilan besar pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus dan lain-lain.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam hubungan yang harmonis dan seimbang dalam kelompok itu sendiri dan dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan pencapaian hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dan itu akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Pendapatan yang cukup berdasarkan kinerja kerja karyawan karena kinerja karyawan yang lebih tinggi, semakin besar pendapatan yang diterima. Oleh karena itu akan memberikan setiap semangat kerja karyawan untuk merangsang keunggulan sehingga produktivitas karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, pencahayaan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena pegawai sering enggan untuk bekerja karena tidak ada kohesi dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Ini mengganggu pegawai.

9. Teknologi

Dengan kemajuan teknologi yang mencakup peralatan yang semakin canggih otomatis dan akan mendukung dan memfasilitasi tingkat produksi manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan perawatan untuk setiap organisasi karyawan, dukungan kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan bahwa karyawan lebih bergairah dan motivasi diri untuk bekerja.

12. Manajemen

Dengan pegawai manajemen yang baik akan diatur dengan benar, sehingga produktivitas tenaga kerja akan tercapai.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi dalam dirinya untuk diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan produktivitas.

Peningkatan produktivitas tidak dapat ditekankan atau diatur dari puncak. Mereka yang berada di puncak organisasi dapat sangat produktif, memberikan contoh yang baik dan menjadi katalis dalam meningkatkan produktivitas sampai ke bawah. Akan tetapi, produktivitas organisasional puncak hanya akan dapat dicapai apabila setiap manajer merangsang peningkatan produktivitas dalam sektor organisasional dengan semua bawahan yang berkinerja produktif dalam kedudukan mereka masing-masing.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kebutuhan produktivitas tenaga kerja harus dipertimbangkan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai bahwa pekerja akan senang dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena keberhasilan organisasi tergantung pada lingkungan kerja dalam organisasi untuk anggota untuk operasional

merasa diterima dan mencintai lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung moral dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nitisemito (2013) menyatakan : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi tugas berjalan dikenakan " Simamora (2012) bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melaksanakan aktivitas mereka dan apa pun yang bisa membantu dia dalam karyanya.

Adapun apa yang dimaksud pemahaman lingkungan kerja ditafsirkan sebagai tingkat kebisingan, kondisi kantor, peralatan kantor, cahaya dan udara yang bisa mempengaruhi diri pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sementara Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan : Iklim yaitu kondisi, situasi atau keadaan yang menyebabkan pekerja mempunyai gairah dan kegembiraan moral kerja yang tinggi, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seperti yang diharapkan. Sehingga lingkungan kerja memainkan peran penting dalam hal efisiensi kerja karyawan. Untuk lingkungan kerja dan tata letak kantor harus sejalan dengan kegiatan yang sedang berlangsung terkoordinasi dan terintegrasi sebagai salah satu yang tidak lepas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan program penataan lingkungan kerja akan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan pekerjaan yang tinggi serta selain itu perusahaan akan mendapat laba, membuatnya lebih mudah untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak dibutuhkan dan sangat menentukan pada semua kegiatan organisasi, baik organisasi pemerintah dan organisasi universal.

Simamora (2012) menyatakan bahwa : "Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri atas : 1) teknologi yang makin lama makin maju, 2) peralatan kerja yang mendorong tercapainya keselamatan dan 3) pekerjaan halus". Jewell dan Siegall (1998) menjelaskan bahwa : "Kondisi kerja Variabel terdiri dari: 1) suhu di tempat kerja, 2) pencahayaan di tempat kerja, 3) kebisingan di tempat kerja, 4) ukuran dan tata letak tempat kerja 5) pembagian kerja 6) pengaturan kantor, dan 7) mewarnai dinding".

Sehingga lingkungan kerja terawat secara baik, pemimpin perlu mempertimbangkan keperluan tenaga kerja dalam rangka untuk berjalan mengikut kebijaksanaan untuk melakukan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, para pemimpin perlu menjaga hal-hal ini seimbang, sehingga ditempa hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Anoraga (2010) mengatakan bahwa "termasuk dalam lingkungan kerja karyawan hubungan antara karyawan, hubungan dengan para pemimpin, suhu dan pencahayaan dan sebagainya bekerja". Sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan, karena seringkali karyawan enggan untuk bekerja disebabkan karena kurangnya kerja kebersamaan, itu akan mengganggu pekerjaan tersebut.

Sementara itu, menurut Nitisemito (1996) adalah :

1. Mewarnai

Kita tahu bahwa warna dapat mempengaruhi masalah manusia sekarang adalah bagaimana untuk mengambil keuntungan dari warna-warna ini di antusiasme karyawan. Untuk penelitian ini harus dipilih warna-warna dingin / lembut, misalnya krem coklat, hijau abu-abu terang dan sebagainya. Selain warna itu juga perlu diperhatikan komposisi warna, komposisi warna yang bisa merusak pemandangan yang dapat menyebabkan rasa tidak enak, hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan antusiasme.

2. Kebersihan

Dalam ungkapan yang terkenal masyarakat adalah : "Kebersihan adalah pangkal kesehatan". Di setiap perusahaan harus senantiasa memelihara lingkungan, karena disamping itu ada pengaruh kesehatan dengan lingkungan kerja yang bersih, sehingga bisa mempengaruhi kondisi psikologis orang.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup diperlukan, terutama di ruangan kerja, jika di ruangan yang penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegembiraan fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara kurang berkemungkinan menyebabkan keletihan daripada pekerja.

4. Pencahayaan

Terkait pencahayaan di sini tidak dibatasi pada pencahayaan listrik, namun termasuk juga pencahayaan berjemur. Dengan melakukan tugas-tugas sering pegawai perlu pencahayaan cukup, terutama jika pekerjaan tersebut ditentukan secara khusus.

5. Musik

Di perusahaan itu lebih baik tanpa musik dimainkan ketika tidak menyenangkan. Sementara, jika yang dimainkan musik yang menyenangkan, hal ini menyebabkan suasana bahagia yang dapat mengurangi kelelahan dalam pekerjaan.

6. Keamanan

Rasa keselamatan akan menyebabkan ketenangan dan kedamaian untuk memacu semangat pegawai. Rasa keamanan umumnya disebut adalah rasa aman di masa depan ada kebutuhan untuk jaminan dimasa depan, misalnya dengan pensiun. Namun pertanyaan di sini yaitu keamanan yang berhubungan dalam lingkungan kerja. Terutama yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan pegawai. Sebagai contoh, kebanyakan pegawai datang ke kantor dengan kendaraannya sendiri.

7. Kebisingan

Siapa saja yang kurang senang mendengar suaranya berisik. Karena kebisingan adalah hal yang mengganggu bagi seseorang. Adanya kebisingan, maka konsentrasi pekerjaan itu dapat terputus.

Dengan gangguan konsentrasi adalah pekerjaan yang dilaksanakan, maka ada beberapa kesalahan atau kerusakan yang timbul. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, para pemimpin harus menjaga hal-hal ini seimbang sehingga kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

2.4. Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

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

Handoko (2010) mengatakan : Kompensasi (gaji dan upah) adalah memberikan kepada pegawai dengan pembayaran keuangan untuk kompensasi pada pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk implementasi kegiatan di masa depan.

Selanjutnya Wayne dalam Mangkuprawira (2013) mengatakan bahwa "Gaji termasuk bentuk pembayaran tunai yang ditujukan untuk memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Dalam pemberian imbalan, sebuah organisasi harus membedakan antara gaji dan upah, karena gaji adalah sesuatu yang diberikan oleh organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, pekerjaan, dan masa kerja seorang pegawai, namun upahnya didasarkan oleh waktu dan jumlah atau yang diproduksi oleh seorang pegawai atau dengan kata lain semakin lama dan semakin banyak yang dihasilkan oleh seorang pegawai, maka semakin besar upah yang akan diterima oleh pegawai tersebut.

Terdapat beberapa bentuk biasa dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan mereka, umumnya dapat dengan imbalan keuangan (material) dan nonfinansial (immaterial). Mathis dan Jackson (2012) mengatakan

"ada dua bentuk kompensasi karyawan, yang merupakan bentuk dari upah langsung dan gaji, bentuk tidak langsung kompensasi bahwa imbalan kerja".

l) Kompensasi Langsung

Cara kompensasi langsung untuk mengarahkan remunerasi kepada pegawai dalam bentuk gaji dan upah. Upah biasanya dibayar sesuai dengan pekerjaan satu jam, hari, atau per setengah hari. Sementara gajinya diberikan secara bulan. Sementara kompensasi tidak diberikan langsung dalam bentuk tunjangan pegawai.

Hasibuan (2015) mengatakan, kompensasi (balas jasa) secara langsung merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Handoko (2010) mengatakan, pegawai dibayar dalam bentuk uang tunai yaitu :

- a) Upah harian
- b) Gaji tetap
- c) Insentif
- d) Pembagian laba.

Upah harian diberikan tergantung jumlah jam kerja yang diterima setiap hari setelah pekerjaan selesai / meskipun setiap akhir mingguan. Gaji tetap juga bisa diberikan setiap minggu, bulan atau tahun sementara upah insentif yaitu kompensasi seperti bonus dan komisi yang diberikan secara luas kepada pegawai bagian produksi dan penjualan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung bisa dimaksudkan sebagai bentuk imbalan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Hasibuan (2015) mengatakan, Kesejahteraan karyawan yaitu remunerasi komplementer (bahan dan bukan material) yang diberikan sesuai kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik serta mental pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sikula di Hasibuan (2015) menetapkan yaitu : "Kompensasi remunerasi tidak diterima secara langsung oleh pekerja dalam bentuk upah atau gaji. "Kompensasi tidak langsung yang diberikan harus membantu dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat dan tidak melanggar peraturan hukum dari pemerintah. Kompensasi tidak langsung bunga sesuai Hasibuan (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai kepada perusahaan,
- b. Memberikan ketenangan dan kebutuhan pegawai mereka dan keluarga mereka.
- c. Memotivasi semangat, disiplin, dan produktivitas pegawai.
- d. Mengurangi absensi karyawan dan tarif pergantian pegawai.
- e. Menciptakan lingkungan yang baik dari suasana kerja.
- f. Membantu kelancaran pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Menjaga kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai.
- h. Pegawai kontrak dioptimalkan.
- i. Membantu menerapkan program pemerintah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia.

- j. Kurangi kecelakaan dan kerusakan pada peralatan perusahaan.
- k. Memperbaiki status sosial pegawai dan keluarga mereka.

Jenis kompensasi tidak langsung yang diberikan yakni financial dan non financial yang sifatnya ekonomis, dan langsung perlu diprogram secara yang terbaik, sangat membantu untuk mendukung perusahaan, pegawai dan masyarakat. Program kompensasi tidak harus langsung didasarkan pada keadilan dan kelayakan, dipandu oleh aturan hukum pemerintah dan berdasarkan kapasitas perusahaan. Adalah penting bahwa kesejahteraan yang pernah diberikan tidak dihapuskan, karena itu dapat menyebabkan pegawai malas, kurang disiplin, dan peningkatan kerusakan. Program kompensasi tidak harus langsung terbuka dan jelas disampaikan waktu administrasi yang berdasarkan dengan kebutuhan pegawai.

Handoko (2010) mengatakan, kompensasi tidak dibagi langsung menjadi empat bagian yakni:

- a. Pembayaran upah selama tidak bekerja :
 - 1) Istirahat di tempat kerja.
 - 2) hari sakit.
 - 3) dan cuti.
 - 4) alasan yang lain seperti kecelakaan kehamilan berkepanjangan wajib militer sakit atau pemakaman.
- b. Perlindungan ekonomi terhadap bahaya :
 - 1) Ada jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama periode tersebut.
 - 2) Tunjangan hari tua.

- 3) Rencana pension.
 - 4) Perawatan Penyisihan.
 - 5) Dibentuknya koperasi atau yayasan yang mengelola pinjaman pegawai.
- c. Program layanan pegawai :
- 1) Program rekreasi.
 - 2) Penyediaan kedai kopi.
 - 3) Perumahan Ifuedit.
 - 4) Biaya pendidikan
 - 5) Membeli fasilitas.
 - 6) Nasihat keuangan.
 - 7) Beberapa layanan lain seperti administrasi pakaian resmi, fasilitas transportasi, tunjangan liburan dan lain-lain.
- d. Pembayaran kompensasi diperlukan secara hukum :
- 1) Pembayaran oleh pegawai yang rusak (tidak bisa bekerja lagi).
 - 2) Pembayaran kecelakaan di tempat kerja.
 - 3) Kompensasi untuk pemecatan oleh karyawan yang diberhentikan.
 - 4) Asuransi kerja dan asuransi kesehatan.

Jenis kompensasi tidak langsung, yang akan diberikan perlu selektif dan secara efektif mendorong realisasi tujuan, pegawai, dan keluarga mereka.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Bagian dari personel menanggung tanggung jawab utama untuk mengembangkan sistem penghargaan untuk suatu organisasi dan diterapkan secara

seragam di seluruh organisasi. Dalam rangka untuk tercapainya target dan berdasarkan beberapa prinsip, seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan, harus dicatat bahwa sistem remunerasi perlu menjadi alat yang kuat pada bermacam keperluan.

Siagian (2013) mengatakan : 'Sistem hadiah yang efektif harus :

- a) memiliki daya tarik untuk tenaga kerja berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi,
- b) memiliki daya tarik yang kuat untuk memelihara pekerja yang telah bekerja di organisasi,
- c) berisi prinsip keadilan,
- d) menghargai perilaku positif,
- e) mampu mengendalikan pembiayaan, disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku, dan
- f) memiliki sistem administrasi yang efektif dan efisien.

Mangkuprawira (2013) menyatakan : berbagai prinsip diterapkan dalam pengelolaan hadiah, termasuk :

- a) kehadiran rasa keadilan dan bagian laba perusahaan,
- b) pekerjaan dievaluasi melalui proses kerja dan evaluasi kinerja,
- c) mengingat perusahaan keuangan,
- d) Kadar tukar rupiah pada sistem penggajian dapat bersaing dengan harga pasaran buruh yang sama,

e) sistem penggajian baru dapat membedakan orang-orang yang melakukan dengan baik dan mana yang tidak di kelas yang sama serta sistem penggajian yang baru perlu dihubungkan ke penilaian kinerja.

Handoko (2010) menyatakan bahwa "Dalam menentukan gaji dan upah, kebijakan manajemen dan praktik ditentukan oleh interaksi tiga faktor, yaitu: a) kesediaan untuk membayar, b) kemampuan membayar, dan c) persyaratan pembayaran".

Sistem hadiah dimaksudkan sebagai bentuk anugerah geran untuk pekerja atas sumbangan mereka kepada organisasi terutamanya dicerminkan dalam prestasi kerjanya. Disinilah melihat pentingnya penilaian kerja rasional dan obyektif, maka dibutuhkan khusus penekanan.

Penilaian kerja yaitu mekanisme sistematis dalam menentukan nilai relatif dari pekerjaan yang berbeda di sebuah organisasi. Tujuannya yaitu menentukan pekerjaan yang dibayarkan lebih tinggi atau rendah dari pekerjaan lain. Faktor yang perlu dipertimbangkan termasuk ukuran tanggung jawab pengetahuan pelaksanaannya atau keterampilan yang diperlukan, tingkat keparahan dari langkah-langkah yang akan digunakan dan kondisi kerja harus dipenuhi.

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Definisi disiplin dapat dikonotasikan sebagai hukuman, meskipun makna sebenarnya tidak begitu. Disiplin berasal dari bahasa Latin "disciplina" yang artinya praktek atau kesopanan dan pendidikan spiritual dan pengembangan karakter.

sehingga sifat disiplin yang terkait dengan perkembangan perilaku yang tepat pada pekerjaan.

Sebagaimana pada buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* dinyatakan definisi disiplin yaitu :

"Sikap mental tercermin dalam tindakan, perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan aturan yang berlaku di masyarakat".

Sementara itu, menurut Sutopo Yuwono dalam bukunya berjudul *Dasar-dasar Produksi*, menyatakan :

"Disiplin adalah sikap mental seseorang atau sekumpulan orang yang sentiasa mau mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan".

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine menambahkan pengertian, diantaranya, disiplin adalah kuasa yang sentiasa berubah-ubah dalam badan pekerja yang membuatnya sesuai dengan keputusan dan peraturan yang ditetapkan.

Selain pemahaman tentang disiplin pegawai di atas, A.S. Moenir berpendapat yaitu :

"Disiplin adalah ketaatan sikap impersonal, tidak memakai perasaan Anda dan tidak memakai perhitungan keuntungan atau kepentingan pribadi".

Berkaitan dengan disiplin, Astrid S. Susanto juga menyarankan sesuai dengan situasi di setiap organisasi, disiplin dapat dibagi 2 (dua) jenis, sebagai berikut :

- a. Disiplin positif.
- b. Disiplin negatif.

Ini adalah tugas pemimpin untuk mencari realisasi disiplin yang memiliki sifat positif, sehingga bisa menghindari disiplin yang tidak positif.

Disiplin positif adalah hasil dari pembelajaran, tradisi atau kebiasaan di mana anda bisa mengkondisikan diri bersama situasi, seperti untuk disiplin yang tidak positif sebagai elemen dalam kepatuhan yang disebabkan oleh ketakutan terhadap hukuman.

Ukuran level disiplin pegawai menurut I.S. Levine, yaitu::

"Jika pegawai datang secara teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian baik dan tepat pada pekerjaan mereka, jika mereka menggunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, jika itu menghasilkan jumlah dan metode pekerjaan yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai dalam waktunya. "

Sesuai pemahaman di atas, bahwa tolok ukurnya untuk memahami disiplin kerja pegawai adalah seperti berikut :

- Ketaatan dengan waktu kerja.
- Ketaatan dengan perintah dari atasan, serta aturan dan ketentuan yang berlaku.
- Pakaian yang bagus di lokasi kerja dan gunakan identifikasi agensi.
- Penggunaan dan menjaga bahan kantor dan perlengkapan dengan hati-hati.
- Bekerja sesuai dengan metode kerja yang ditentukan

Kemudian, untuk lebih mengklarifikasi makna dan arti disiplin kerja, Alex S. Nitisemito, antara lain ,, antara lain, disiplin bisa ditafsirkan oleh perilaku atau sikap,

dan perilaku berdasarkan pada peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi secara tertulis atau pun tanpa tulisan.

Dengan demikian, maka disiplin kerja adalah praktik aktual pegawai pada perangkat regulasi yang diperoleh pada instansi atau organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk kepatuhan, tetapi sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh instansi atau organisasi, sesuai hal ini diharapkan efektivitas pegawai memperlihatkan peningkatan dan akan berperilaku serta bersikap disiplin..

Kedisiplinan bisa dilaksanakan jika peraturan itu ditentukan bisa diatasi oleh sebagian besar pegawai mereka pada kenyataannya, bahwa di suatu badan jika sebagian besar pegawai mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan, disiplin pegawai dapat ditegakkan.

Menerapkan disiplin kerja sangat penting untuk organisasi / perusahaan. Keberadaan disiplin kerja dapat menjamin pemeliharaan pesanan dan kelancaran implementasi pekerjaan organisasi / perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Adapun untuk pegawai, disiplin kerja memiliki dampak dari lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, peraturan dan ketertiban dalam peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011), Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk

mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam memenuhi semua peraturan dari perusahaan.

Sementara menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin yang ada adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang ditulis dan tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen dalam menerapkan peraturan perusahaan. Disiplin dengan aktivitas apa pun jelas diperlukan, karena dengan disiplin, maka apa yang lebih mudah dicapai, apa tujuan yang diinginkan memberi kemudahan untuk dicapai, karena segala sesuatu yang dilaksanakan secara disiplin akan memiliki efek yang baik karena lebih efektif dan efisien.

Disiplin harus terus-menerus ditekankan. Karena konsistensi penting untuk keadilan. Ini berarti bahwa pegawai yang bersama-sama membuat kesalahan yang sama harus diberi hukuman yang sama, karena kurangnya konsistensi disebabkan pegawai diperlakukan tidak adil. Mangkunegara (2010), disiplin kerja dibagi menjadi :

1. Disiplin Pencegahan.

Disiplin Pencegahan yaitu usaha mendorong pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang dijelaskan oleh Perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mendorong pegawai yang disiplin diri.

Disiplin cara pencegahan, pegawai bisa mempertahankan diri untuk regulasi perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan usaha untuk mendorong pegawai ketika memunculkan regulasi dan masih mentaati peraturan berdasarkan dengan pedoman yang berlaku untuk Perusahaan.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015), banyak faktor mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di sebuah perusahaan, termasuk :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam tingkat disiplin pegawai. Tujuan yang diharapkan harus jelas, dan diatur secara sistematis dan ada tantangan pada kemampuan pegawai. Ini berarti bahwa pekerjaan itu dibebankan kepada seseorang pegawai dan diharapkan kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga ia berfungsi benar-benar disiplin yang baik untuk melakukannya.

2) Teladan pimpinan

Kepemimpinan berhak dalam memutuskan disiplin para pemimpin yang digunakan sebagai model dan teladan untuk bawahan. Pemimpin memberikan contoh disiplin yang baik, jujur, dan menurut perbuatan. Dengan contoh yang baik, disiplin bawahan juga akan baik.

3) Balas layanan

Membalas layanan (gaji dan kesejahteraan) berpartisipasi dalam disiplin pegawai, karena layanan akan memberikan kepuasan dan pekerjaan pegawai kepada organisasi. Jika cinta yang baik untuk bekerja, disiplin mereka akan lebih baik.

4) Keadilan

Keadilan berkontribusi pada realisasi disiplin pegawai, disebabkan keinginannya dalam sifat manusia yang selalu terasa dirinya sendiri dan meminta kerja sama dengan manusia lain. Seorang pemimpin yang cakap pada kepemimpinannya senantiasa berusaha untuk bersikap adil bagi seluruh bawahannya. Kami sadari bahwa rasa keadilan yang baik itu, akan melahirkan disiplin yang baik.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk membuat disiplin karyawan perusahaan, karena itu berarti bahwa bos harus aktif dan langsung memonitor perilaku, pekerjaan moral, dan kinerja tenaga kerja dari pekerjaan yang subordinasi. Ini berarti bahwa bos harus selalu bekerja sehingga ia dapat memantau dan memberikan instruksi apabila ada bawahan yang mengalami kesusahan bekerja disaat melakukan karyanya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memainkan peran penting dalam mempertahankan disiplin kerja. Akibat dengan hukuman yang begitu parah, pegawai tidak akan berani melanggar aturan perusahaan, sikap disipliner pegawai akan menurun.

7) Ketegasan

Kepemimpinan perlu dengan tegas bereaksi dalam memberi hukuman setiap pegawai disiplin berdasarkan dengan sanksi hukuman yang diterapkan. Kepemimpinan yang berani bertindak secara keras menetapkan hukuman kepada

pegawai disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinan mereka dengan bawahan. Namun jika seorang pemimpin kurang keras atau tidak menghukum seorang karyawan disipliner, susah baginya untuk mempertahankan disiplin bawahan sehingga setiap disiplin karyawan meningkat.

2.5.3 . Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2010) Therese adalah 3 pendekatan disiplin kerja, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah untuk menyatukan sejumlah kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini mengasumsikan :

- a) Disiplin modern adalah cara fisik untuk menghindari.
- b) Keputusan yang semauanya terhadap kesalahan prasangka yang perlu diperbaiki dengan mengadakan proses persidangan mendapatkan fakta-fakta.
- c) Melindungi dakwaan sebenar untuk meneruskan dalam proses.
- d) Melindungi keputusan serius di sebelah pihak pada kasus disiplin.

2). Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disipliner dengan memberikan hukuman. Pendekatan ini mengasumsikan :

- a) Disiplin itu dijalankan oleh bahagian atas kepada orang bawahan, dan tidak pernah ada kajian semula apabila ia telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman atas pelanggaran, implementasinya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.

- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar dan pegawai lain.
- d) Tindakan pelanggaran yang semakin meningkat dibutuhkan hukuman yang lebih keras.
- e) Hukuman bagi pegawai yang melanggar kedua kalinya perlu diberi hukuman yang lebih parah.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan untuk mengasumsikan :

- a) Disiplin kerja harus diterima dan dimengerti oleh semua.
- b) Disiplin bukan hukuman, tetapi adalah pembinaan tingkah laku.
- c) Disiplin dimaksudkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai menunjukkan untuk pegawai yang bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Sementara pendekatan dalam disiplin menurut Jackson (2012) dibagi menjadi

2 (dua) bagian, yakni :

1. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif didasarkan pada filosofi bahwa pelanggaran adalah perbuatan yang umumnya bisa diperbaiki secara konstruktif tanpa adanya hukuman. Dalam pendekatan ini, perhatian difokuskan pada penemuan fakta dan saran untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan alih-alih menggunakan penalti (penalti) untuk mencegah perbuatan yang tidak terduga.

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan serangkaian langkah dalam membentuk kelakuan pegawai. Sebagian besar disiplin progresif memakai peringatan lisan dan tulisan sebelum mereka melanjutkan PHK. Disiplin progresif menekankan bahwa perbuatan dalam amandemen perilaku atau kelakuan akan semakin meningkat secara progresif (secara bertahap) apabila pegawai masih menunjukkan tingkah laku yang tidak sopan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pendekatan disipliner yang dipakai pada dasarnya terdiri dari 3 (tiga), yakni pendekatan disiplin modern yang menyatukan sejumlah kebutuhan di luar hukuman, pendekatan disiplin tradisi dengan memberikan hukuman dan disiplin dompet.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Peningkatan produktivitas adalah impian dari masing-masing organisasi, terutama produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Simanjuntak di Ravianto (1995) : "produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hidup hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan besok harus lebih baik daripada hari ini". Cara kerjanya hari ini harus lebih baik daripada cara kerjanya kemarin, dan hasil yang diperoleh besok harus lebih baik daripada yang diperoleh hari ini. Sikap seperti itu menginginkan orang selalu mencari peningkatan. Orang yang memiliki sikap itu dipaksa untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka.

Sinungan (2013) mengatakan : "pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang dilihat pada hari berikutnya secara optimis berakar pada keyakinan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin, dan besok lebih baik daripada hari ini". Pekerjaan produktif membutuhkan keterampilan dalam bekerja yang berdasarkan konten pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan penemuan baru meningkatkan metode kerja atau setidaknya menjaga pekerjaan yang baik. Secara konseptual tentang produktivitas mungkin tidak merujuk pada jumlah output, tetapi

juga untuk beberapa faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan proses produktivitas itu sendiri.

Anoraga (2014) menunjukkan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, adalah disiplin kerja, pendidikan, motivasi keterampilan, sikap, etika kerja, nutrisi dan kesehatan, pendapatan, lingkungan kerja, fasilitas produksi, jaminan sosial, manajemen, dan peluang luar biasa.

Kemudian Simanjuntak dalam Ravianto (1995) menegaskan : Produktivitas kerja dipengaruhi dari beberapa faktor, keduanya terkait dengan tenaga kerja itu sendiri, serta yang terkait dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti disiplin, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, nutrisi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, hubungan industri iklim, teknologi, produksi, manajemen, peluang pesawat, dan kebijakan pemerintah di bidang produksi, teknologi, investasi, lisensi, moneter, fiskal, price, dan lainnya.

Produktivitas kerja satu orang akan berbeda dengan yang lain, begitu juga pada pencapaian produktivitas kerja suatu organisasi yang berbeda dari organisasi lainnya. Dari penjelasan sebelumnya, bisa dilihat bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendapatan atau kompensasi yang diterima oleh pegawai, lingkungan dimana pegawai bekerja dan motivasi yang diterima pegawai bekerja di perusahaan atau pada organisasi tersebut.

Hal tersebut juga didukung oleh berbagai pendapat para ahli, seperti : Menurut Siagian (2013) : jika suatu organisasi tidak dapat mengembangkan dan

mengimplementasikan sistem penghargaan yang memuaskan, organisasi tidak hanya kehilangan ahli dan energi terlatih, namun juga tidak dapat bersaing dalam pekerjaan pasar energi. Jika situasi seperti itu melanjutkannya, organisasi yang relevan tidak akan dapat memproduksi produk (barang dan jasa) yang memungkinkannya mencapai tujuan.

Dalam pengembangan dan implementasi sistem penghargaan tertentu, sebuah organisasi tentu menghadapi beberapa kondisi tidak hanya internal, seperti kapasitas organisasi untuk membayar gaji dan upah yang masuk akal, namun seringkali bersifat perundang-undangan persaingan di pasar kerja, itu jarang terjadi atau bukan persaingan yang diperlukan, kondisi ekonomi, menuntut menggunakan teknologi dan sebagainya. Tetapi yang paling penting adalah bahwa organisasi yang semakin hati-hati dari suatu organisasi menggunakan sistem penghargaan yang efisien, bisa mengakibatkan produktivitas pegawai mengalami penurunan.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang bisa memberikan rasa aman, cocok untuk melaksanakan fungsinya, dan bisa menyebabkan produktivitas kerja yang tinggi untuk pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja suatu organisasi ditetapkan oleh atmosfer lingkungan kerja dalam organisasi. Begitu pula, kinerja perusahaan ditetapkan oleh atmosfer atau lingkungan kerja di perusahaan.

Robbins (2011) menegaskan : karyawan lebih memilih kondisi fisik di sekitar tidak berbahaya atau menyusahkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor lingkungan lainnya tidak boleh ekstrem, misalnya terlalu panas dan terlalu redup.

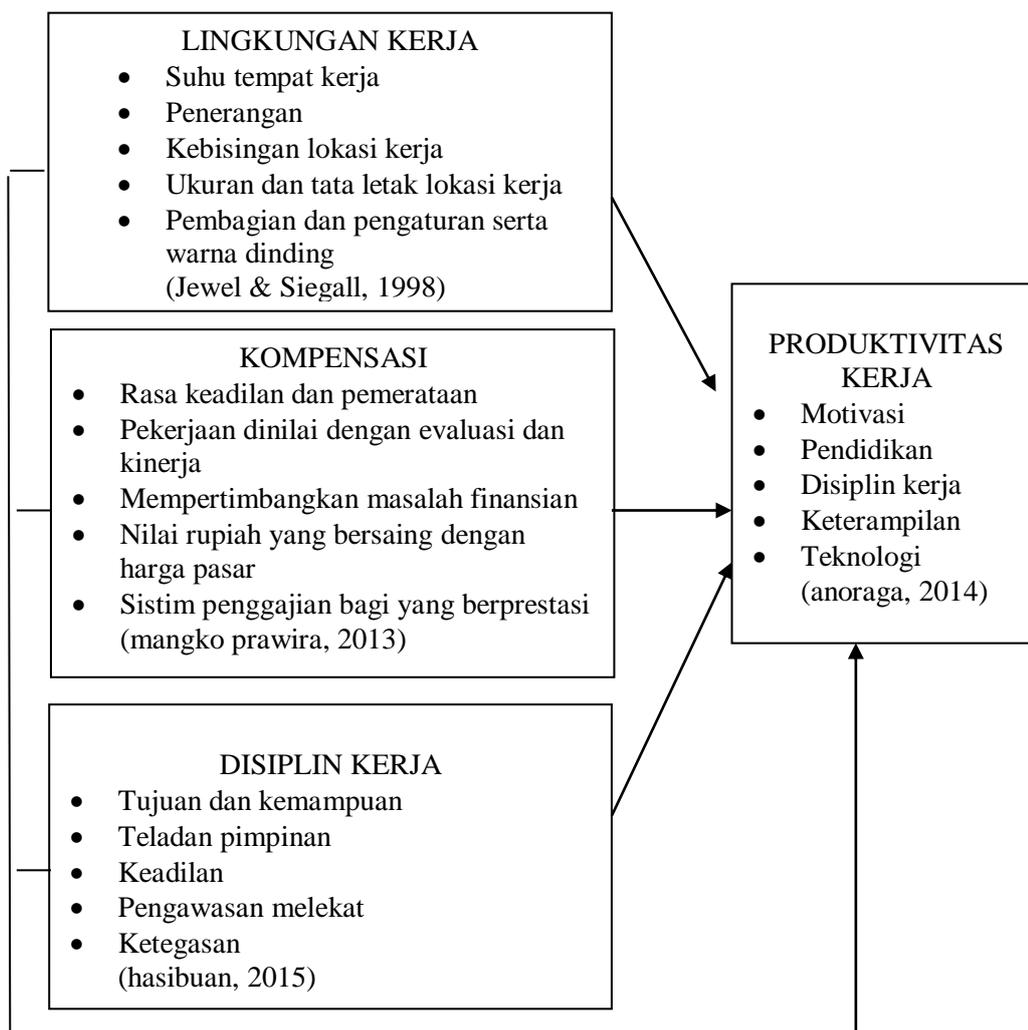
Selain itu, sebagian besar pegawai lebih suka bekerja di dekat rumah, dengan prasarana tidak kotor dan relatif modern, dengan alat dan peralatan yang sesuai.

Gie (2010) mengatakan : "Di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan di mana ia harus mendukung sehingga menyebabkan kenyamanan, damai dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik". Ini memberikan makna, maka ketika melakukan lingkungan kerja yang terpelihara secara baik, ia perlu menjadi perhatian bagi pimpinan demi kebutuhan tenaga kerja mereka untuk berjalan searah dengan kebijaksanaan yang diwujudkan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan lewat peningkatan produktivitas kerja pegawai bisa dilakukan secara benar. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen pegawai yang paling penting karena disiplin pegawai yang lebih baik, semakin banyak kinerja bisa dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, susah bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2015) : "Disiplin adalah fungsi operatif yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal".

Ini memperlihatkan bahwa penciptaan produktivitas kerja yang baik tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, oleh kepemimpinan, sehingga dapat memberikan antusiasme atau semangat kepada pegawai akan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dalam mengklarifikasi hubungan antara variabel-variabel ini, maka disajikan paradigma (model hubungan) yang disesuaikan kondisi di kantor dan kemudian menjadi kerangka berpikir dalam penelitian, yakni sebagai berikut :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.
5. Variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terkandung pada tulisan ini harus dijelaskan oleh definisi operasional yakni :

1. Lingkungan kerja adalah wadah atau tempat untuk memudahkan pegawai dalam bekerja serta meningkatkan hasil kerjanya yang tinggi dalam pencapaian tujuan

yang diinginkan perusahaan Lingkungan kerja yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut :

- a. Suhu ditempat kerja
 - b. Penerangan di tempat kerja
 - c. Bunyi di tempat kerja
 - d. Penataan tempat kerja.
2. Kompensasi adalah sesuatu bentuk pembayaran langsung dan tidak langsung yang diberikan sebuah organisasi kepada pegawainya atas jasa-jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi diukur dari indikator yaitu :
- a. Kompensasi langsung
 - b. Kompensasi tidak langsung
3. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :
- a. Ketaatan kerja
 - b. Ketaatan proses kerja
 - c. Ketaatan hasil kerja
3. Produktivitas kerja adalah sikap mental dan tindakan nyata yang dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja pegawai ini diukur dari :
- a. Kualitas kerja
 - b. Kinerja

- c. Keterampilan kerja
- d. Semangat kerja
- e. Kreativitas
- f. Pengetahuan kerja

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene. Jangka waktu penelitian adalah 2 (dua) bulan.

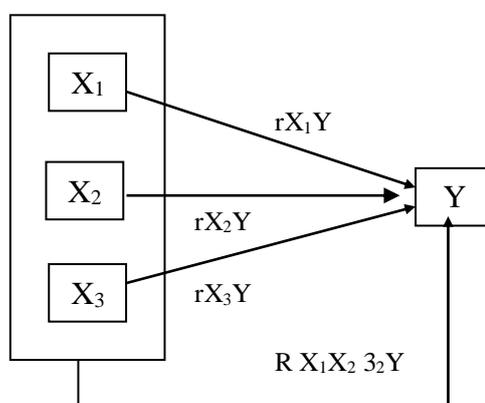
Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2014 : 54), bahwa “metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu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

Berangkat dari masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai, jenis penelitian ini yaitu kombinasi kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini memakai metode survei dengan cara analisis korelasional dalam memahami antara variabel terikat dan variabel independen. Maka dari itu, variabel independen dan variabel dependen dari penelitian ini adalah hasil dari mengisi instrumen di lapangan.

4.2. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

4.2.1. Variabel Penelitian

Variabel yang dipelajari pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas, menerima simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene yang diberi simbol Y , seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Sugiyono (2011: 19)

Gambar 4.1

Skema Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin kerja

Y = Produktivitas kerja pegawai

4.2.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah perjanjian yang digunakan sebagai referensi untuk menentukan panjang pendek interval dalam alat ukur, sehingga instrumen pengukuran bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2006: 105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala likert dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan kepada responden, mengukur perilaku, saran dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah mencakup semua pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene berjumlah 41 orang.

4.3.2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilaksanakan secara teknik sampling jenuh (Sensus), sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 41 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

4.4. Instrumen Penelitian

- a. Kuisisioner, yaitu sejumlah pertanyaan yang terdaftar oleh para peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan laporan diri (self report) atau dalam pengetahuan dan atau kepercayaan pribadi dari subjek atau informasi yang diteliti. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model peninjauan. Untuk mendapatkan data digunakan kuisisioner tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden terbatas dalam memberikan jawaban untuk beberapa alternatif saja atau hanya satu (Nazir, 2013:50). Sementara persiapan skala pengukuran digunakan metode penilaian (LSR) Likert Summated Ratings, dengan seleksi alternatif 1 hingga 5 jawaban untuk pertanyaan dengan kondisi berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban yang sangat sepakat bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan itu karena sangat cocok untuk situasi yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban untuk disetujui, artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan situasi yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu, itu berarti tidak dapat menentukan atau apakah responden tidak dapat menentukan pasti apa yang dirasakan.

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

Nilai 1 : Untuk jawaban itu sangat tidak setuju, makna pertanyaannya tidak terlalu sesuai dengan situasi yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi adalah mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk mendapatkan data sekunder tentang hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini akan diproses dalam prosedur berikut :

Pemrosesan manual dengan mengubah atau mengklarifikasi data mentah diperoleh dari wawancara dan dokumentasi, yang kemudian dikompilasi berdasarkan data variabel untuk memfasilitasi pemrosesan data pada langkah selanjutnya. Sehingga memproses data terbaru melalui komputer sesuai dengan model analisis program SPSS. 20.

Sebelum dianalisis lebih lanjut, tes instrumen penelitian pertama kali diuji sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki arti dari tingkat keakuratan dan kecermatan mengukur dalam melakukan fungsi pengukuran. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa tes atau instrumen memiliki validitas tinggi jika alat menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012:

5). Pada penelitian ini penulis telah melaksanakan tes validitas internal, yang merupakan tingkat perbedaan nyata antara responden yang diteliti. Untuk alasan ini, akan dilaksanakan secara analisis item memakai metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu untuk mengkorelasikan skor jawaban yang didapat dalam setiap artikel dengan skor total item. Koefisien korelasi tinggi memperlihatkan kompatibilitas fungsi item dengan semua fungsi pengukuran keseluruhan atau instrumennya yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Sementara itu, instrumen penelitian yang valid harus bisa diandalkan (reliable). Instrumen ini memiliki hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan keadaan yang berbeda (Cooper dan Emory, 2011 : 164). Dengan maksud, keandalan itu menunjukkan sejauh mana pengukuran bisa memberikan hasil tidak berbeda jika pengukuran kembali ke subjek yang sama. Pada penelitian ini, tes keandalan konsistensi internal dilakukan dengan memakai koefisien *Alfa Cronbach* (α). Instrumen bisa dikatakan reliable jika lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2011 : 78).

4.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Pengujian ini dilaksanakan secara parsial dan

simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah lewat program aplikasi komputer SPSS. 20.

Model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2011:205) yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

β₀ = Intercept

β₁, β₂ dan β₃ = Koefisien regresi

e_i = Faktor pengganggu (*random error*).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Majene secara geografis terletak antara 200 38 "45" - 300 38 "15" dari Lintang Selatan dan antara 1180 45 "00" - 1190 4 "45" garis Bujur Timur. Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat yang membentang dari Selatan ke Utara. Jarak antara Kabupaten Majene ke ibukota Provinsi Sulawesi Barat (Kota Mamuju) adalah sekitar 146 km.

Luas Kawasan daerah Kabupaten Majene yaitu 947.84 km² atau 5.6% daripada luas Wilayah Sulawesi Barat 16.990,77 km², terdiri dari 8 (delapan) daerah Kecamatan, 20 Kelurahan dan 62 Desa. Di 8 kecamatan Kabupaten Majene yaitu : Kecamatan Banggae, Banggae Timur, Pamboang, Sendana, Tammerodo Sendana, Tubo Sendana, Malunda dan Ulumanda. Hakekatnya daerah Kabupaten Majene sangat berpengaruh terhadap daerah sekitarnya, bisa diperhatikant dari letak daerah Kabupaten Majene secara administratif.

Secara administratif Kabupaten Majene berbatasan dengan wilayah-wilayah berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar dan Mamasa.

- Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Mandar.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar.

Kecamatan Ulumanda adalah kecamatan yang sangat luas dibandingkan daerah kecamatan lainnya, yakni ; 456,06 km² atau 48,10%, kemudian Kecamatan Malunda dengan luasnya 187,85 Km² atau 19,81%, selanjutnya kecamatan yang luas wilayahnya sangat sempit yaitu Kecamatan Banggae dan Banggae Timur, dengan luasnya untuk Kecamatan Banggae 25,15 km² atau 2,65% dan Kecamatan Banggae Timur 3,17% dari luas total wilayah Kabupaten Majene.

Dinas tersebut dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene, kemudian Peraturan Bupati Nomor 53 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene.

Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene (Berita Daerah Kabupaten Majene Nomor 42 Tahun 2008), merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bertanggung jawab kepada Bupati.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam perubahan Kelembagaan Instansi Pemerintah daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Analisis Beban Kerja (ABK) terhadap susunan organisasi yaitu :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
 - b. Sub Bagian Tata Usaha.
3. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan membawahi :
 - a. Kepala Seksi Advokasi dan Penggerakan.
 - b. Kepala Seksi Penyuluhan dan Pendayagunaan PLKB dan Kader KB .
 - c. Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga.
4. Kepala Bidang Keluarga Berencana, membawahi :
 - a. Kepala Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alokasi.
 - b. Kepala Seksi Jaminan Pelayanan KB.
 - c. Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan ber KB.
5. Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga, membawahi :
 - a. Kepala Seksi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera.
 - b. Kepala Seksi Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak, dan Lansia.
 - c. Kepala Seksi Bina Ketahanan Remaja.
6. UPTD
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kepala Dinas

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene memiliki tugas pokok untuk membantu Bupati menjalankan kebijakan daerah di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengendalian penduduk, penyuluhan dan penggerakan, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
2. Implementasi norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pengendalian penduduk penyuluhan dan penggerakan, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
3. Implementasi panduan dan sinkronisasi kebijakan kontrol jumlah penduduk, pemetaan estimasi penduduk. Implementasi advokasi, komunikasi, informasi, dan kontrol pendidikan. Pendayagunaan tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB dan Kader KB, pengendalian dan pendistribusian alat dan obat kontrasepsi, pelayanan KB, pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan, pembinaan kesertaan ber KB , pembinaan ketahanan dan kesejahteraan keluarga, urusan kesekretariatan, pembinaan kelompok jabatan fungsional.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bagian Sekretariat

Bagian sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan.

Untuk menyelenggarakan tugas ini Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Implementasi hubungan kegiatan di lingkungan dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana daerah;
- b. Persiapan perencanaan program dan anggaran.
- c. Menyelenggarakan bagian ketatausahaan rumah tangga, kepegawaian, hukum dan organisasi serta hubungan masyarakat.
- d. Menyelenggarakan bagian keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut LHP dan pengelolaan sarana.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretaris dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana melaksanakan tugas dibantu oleh tiga kasubag adalah :

1. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas menyiapkan, menghimpun, dan mengelolah serta melaksanakan urusan dalam organisasi khususnya penatausahaan rumah tangga dan kepegawaian.

2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang memiliki tugas menyiapkan, menghimpun, mengelolah serta melaksanakan urusan organisasi khususnya perencanaan, evaluasi dan pelaporan bidang perencanaan pembangunan daerah serta penatausahaan keuangan.

3. Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan

Bidang pengendalian penduduk dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala Dinas melalui Sekretaris yang memiliki tugas pokok melakukan beberapa fungsi Dinas yakni kebijakan teknis di bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan.

Untuk melaksanakan tugas ini Kepala Bidang Pengendalian penduduk memiliki tugas fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis daerah di bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan.
- b. Implementasi kebijakan teknis daerah di bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan.
- c. Implementasi NSPK di bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan.
- d. Implementasi pepaduan dan sinkronisasi kebijakan dalam rangka mengendalikan jumlah penduduk.
- e. Implementasi perkiraan pemetaan (parameter) pengendalian penduduk di Kabupaten.

- f. Implementasi pemberdayaan dan peningkatan organisasi masyarakat di tingkat Kabupaten di bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Penggerakan.
- g. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk, sistem informasi keluarga, penyuluhan, advokasi dan penggerakan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
- h. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitas di bidang Pengendalian Penduduk, sistem informasi keluarga, penyuluhan, advokasi dan penggerakan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
- i. Pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang tersebut membawahkan :

1. Seksi Advokasi dan Penggerakan.
2. Seksi Advokasi Penyuluhan dan Pendayagunaan PLKB dan Kader KB.
3. Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga.

Setiap seksi, dibawah oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1. Kepala Seksi Advokasi dan Penggerakan memiliki tugas pokok menjalankan sebagian fungsi Bidang dalam menyiapkan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan advokasi dan penggerakan.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Advokasi dan Penggerakan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di seksi advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis di seksi advokasi dan penggerakan;
 - c. Pemberdayaan pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan tingkat kabupaten;
 - d. pemantauan dan evaluasi di seksi advokasi dan penggerakan;
 - e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di seksi advokasi dan penggerakan.;
 - f. Pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kepala Seksi Penyuluhan dan Pendayagunaan PLKB dan Kader KB memiliki tugas pokok menjalankan sebagian fungsi Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan, dan Penggerakan dalam menyiapkan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi kegiatan penyuluhan serta pendayagunaan PKB/PLKB dan IMP.

Dalam menjalankan tugas pokok, Kepala Seksi Penyuluhan dan Pendayagunaan PLKB dan Kader KB, memiliki fungsi :

- a. Penyusunan konsep petunjuk teknis kegiatan penyebarluasan informasi kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga;
- b. Implementasi penyebarluasan informasi dan pendayagunaan SDM PKB/PLKB dan IMP;

- c. Implementasi pembinaan SDM PKB/PLKB dan IMP;
 - d. Implementasi pemantauan dan evaluasi kegiatan penyuluhan dan kinerja SDM PKB/PLKB dan IMP;
 - e. Implementasi koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga memiliki tugas pokok menjalankan sebagian fungsi Bidang dalam pelaksanaan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pengendalian penduduk dan informasi keluarga.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Pengendalian Peduduk dan Informasi Keluarga mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di seksi pengendalian penduduk dan sistem informasi keluarga;
- b. Implementasi kebijakan daerah di seksi pengendalian penduduk dan sistem informasi keluarga;
- c. Implementasi pepaduan dan sinkronisasi kebijakan dalam rangka pengendalian kuantitas penduduk;
- d. Implementasi pemetaan perkiraan (parameter) pengendalian penduduk di kabupaten;
- e. Pemantauan dan evaluasi kegiatan di seksi pengendalian penduduk dan informasi keluarga ;
- f. Implementasi koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

4. Bidang Keluarga Berencana

Bidang Keluarga Berencana dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, melalui Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dalam hal kebijakan teknis di bidang keluarga berencana di kabupaten.

Dengan melakukan tugas, Bidang Keluarga Berencana menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis daerah di bidang Keluarga Berencana.
- b. Implementasi kebijakan teknis daerah di bidang Keluarga Berencana.
- c. Implementasi penyelenggaraan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Keluarga Berencana.
- d. Implementasi penerimaan, penyimpanan, kontrol dan distribusi alat-alat kontrasepsi di kabupaten.
- e. Implementasi Layanan KB di Kabupaten.
- f. Implementasi pembinaan kesertaan ber KB di Kabupaten.
- g. Implementasi pemantauan dan evaluasi di bidang Keluarga Berencana.
- h. Memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang Keluarga Berencana.
- i. Pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Uraian tugas Bidang Keluarga Berencana, sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Keluarga Berencana.
- b. Merencanakan, menyiapkan program dan kegiatan tahunan di bidang Keluarga Berencana.

- c. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada masing-masing seksi sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku.
- d. Mengkoordinir penyiapan obat dan alat kontrasepsi bagi peserta Keluarga Berencana.
- e. Mengkoordinir pelaksanaan pelayanan program KB di Bidang Keluarga Berencana.
- f. Melaksanakan koordinasi, pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Keluarga Berencana.
- g. Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing pelaksanaan tugas di Bidang Keluarga Berencana.
- h. Melaksanakan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas.
- i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Keluarga Berencana membawahkan :

- a. Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon.
- b. Seksi Jaminan Pelayanan KB.
- c. Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan ber KB.

Setiap seksi, dibawah oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1. Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis,

norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pengendalian dan pendistribusian alkon di kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon memiliki uraian tugas :

- a. Membuat rencana kerja Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon.
 - b. Menyusun dan menghitung rencana kebutuhan alat kontrasepsi.
 - c. Menyiapkan obat dan alat kontrasepsi bagi peserta Keluarga Berencana.
 - d. Melaksanakan distribusi alat, obat dan cara kontrasepsi serta pelayanannya dengan prioritas keluarga miskin dan kelompok rentan.
 - e. Melakukan Stock Ofname Alat dan Obat Kontrasepsi.
 - f. Melakukan koordinasi pelaksanaan penanggulangan efek samping dan kegagalan pemakaian alat kontrasepsi.
 - g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi tentang stock ofname alat dan obat kontrasepsi di Fasyankes Keluarga Berencana.
 - h. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Distribusi Alat dan Obat Kontrasepsi.
 - i. Menjalankan tugas lainnya yang diberikan dari Kepala Bidang Keluarga Berencana sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Seksi Jaminan Pelayanan KB memiliki tugas penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi jaminan pelayanan KB di kabupaten.

Dalam menjalankan tugas pokok, Kepala Seksi Jaminan Pelayanan KB memiliki uraian tugas :

- a. Membuat rencana kerja Seksi Jaminan Pelayanan KB.
 - b. Menyusun rencana pelayanan KB dan peningkatan jaminan ketersediaan alkon KB.
 - c. Menyusun rencana dan anggaran operasional pelayanan KB, pengayoman medis bagi peserta KB yang mengalami kegagalan dan dampak alkon.
 - d. Menyusun rencana dan program kegiatan operasional pelayanan KB, jaminan ketersediaan serta pengayoman bagi peserta KB.
 - e. Menyusun rencana konsep juklak dan juknis operasional pelayanan KB, pengayoman medis bagi peserta KB serta jaminan ketersediaan alat kontrasepsi di lapangan.
 - f. Melaksanakan fasilitasi rujukan, pengayoman medis terhadap peserta KB yang mengalami dampak alkon secara berkeseinambungan.
 - g. Melaksanakan evaluasi perkembangan kegiatan operasional pelayanan KB, peningkatan kualitas pelayanan serta kesertaan ber – KB di tingkat Kabupaten.
 - i. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas.
3. Seksi pembinaan dan peningkatan kesertaan ber KB memiliki tugas penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria, pemantauan dan evaluasi pembinaan serta peningkatan kesertaan ber – KB.

Dalam menjalankan tugas pokok, Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan ber - KB memiliki uraian tugas :

- a. Membuat rencana kerja Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan ber – KB.
- b. Melakukan pembinaan kesertaan ber-KB jalur pemerintah dan swasta.
- c. Menyusun bahan pembinaan, promosi dan konseling kesehatan reproduksi.
- d. Membuat rencana kerja operasional pelayanan KB.
- e. Menyusun dan melakukan penyuluhan pelayanan dan pembinaan kesertaan ber-KB.
- f. Melaksanakan fasilitasi program di klinik KB Pemerintah dan Swasta.
- g. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan pelayanan KB bersama mitra kerja.
- h. Melakukan pemantauan tingkat drop out peserta KB.
- i. Melakukan peningkatan kesertaan dan keadilan gender terutama partisipasi KB pria dalam pelaksanaan program pelayanan KB dan Kesehatan reproduksi.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Keluarga Berencana sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga

Bidang ketahanan keluarga dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab untuk mempersiapkan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan

pengendalian dan evaluasi pemberdayaan keluarga sejahtera di Kabupaten Majene, Kapala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga terdiri atas tiga seksi sebagai berikut :

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis daerah di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
- b. Pelaksanaan NSPK di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis daerah di bidang Bina Keluarga Balita, Pembinaan Ketahanan Remaja, Bina Keluarga Lansia dan rentan, pemberdayaan keluarga sejahtera melalui usaha mikro keluarga.
- d. Pemantauan dan evaluasi di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga.
- e. Pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga membawahkan:

1. Seksi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera.
2. Seksi Bina Ketahanan Kel Balita, Anak dan Lansia.
3. Seksi Bina Ketahanan Remaja.

Setiap seksi, dibawah oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1. Seksi pemberdayaan keluarga sejahtera mempunyai tugas penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar,

prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pemberdayaan keluarga sejahtera.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Seksi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera memiliki uraian tugas :

- a. Membuat rencana dan program kerja Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga.
 - b. Mengumpulkan, mengolah dan menyusun data sebagai bahan kebijakan teknis, fasilitas, koordinasi dan evaluasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga.
 - c. Memfasilitasi kegiatan yang mendukung usaha peningkatan pendapatan keluarga sejahtera (UPPKS).
 - e. Melakukan pembinaan UPPKS.
 - f. Melakukan monitoring dan evaluasi.
2. Seksi bina ketahanan keluarga balita, anak dan lansia memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pembinaan ketahanan keluarga balita, anak dan lansia.

Dalam melakukan tugas pokok, Kepala Seksi Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak dan Lansia memiliki uraian tugas :

- a. Membuat rencana dan program kerja Seksi Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak dan Balita.

- b. Mengumpulkan, mengolah dan menyusun data sebagai bahan kebijakan teknis.
 - c. Menyusun bahan kajian teknis, fasilitasi, koordinasi dan evaluasi serta pembinaan Kelompok Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak dan Lansia.
 - d. Melakukan pembinaan dan pemberdayaan ekonomi lanjut usia.
 - e. Melakukan pembinaan lingkungan keluarga sebagai wahana pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga.
 - f. Melakukan monitoring dan evaluasi.
- 3 Seksi bina ketahanan remaja memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria, pemantauan dan evaluasi pembinaan ketahanan remaja.
- Dalam melakukan tugas pokok, Kepala Seksi Bina Ketahanan Remaja memiliki uraian tugas :
- a. Membuat rencana dan program kerja Seksi Bina Ketahanan Remaja.
 - b. Mengumpulkan, mengolah dan menyusun data sebagai bahan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi dan evaluasi Seksi Bina Ketahanan Remaja serta Pusat Informasi Konseling Remaja / Mahasiswa.
 - c. Menyusun bahan kajian teknis, fasilitasi, koordinasi dan evaluasi, pembinaan Kelompok Bina Ketahanan Remaja dan Pusat Informasi Konseling Remaja/ Mahasiswa.
 - d. Melakukan Pelatihan Pendidik Sebaya dan Konselor Sebaya bagi pengelola Pusat Informasi Konseling Remaja/ Mahasiswa.

- e. Melaksanakan pembinaan lingkungan keluarga sebagai wahana pelaksanaan fungsi-fungsi keluarga.
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi.

UPTD

1. UPTD menjalankan sebagian fungsi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di bidang teknis operasional dan teknis penunjang, yang mempunyai wilayah kerja satu Kecamatan atau lebih.
2. UPTD, dipimpin oleh kepala UPTD yang di bawah dan bertanggung jawab atas Kepala Dinas melalui sekretaris dan mengimplementasikan koordinasi dengan bidang yang relevan.
3. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, UPTD membawahkan :
 1. Sub Bagian Tata Usaha .
 2. Kelompok Jabatan Fungsional.
 3. Fungsional Umum.
4. UPTD adalah UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
5. Selain UPTD, UPTD lainnya dapat dibentuk berdasarkan ketentuan undang-undang setelah berkoordinasi pertama dengan unit kerja yang menangani bidang hukum dan organisasi dan melalui proses analisis posisi.
6. Bagan Struktur Organisasi UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana memiliki tugas pokok melakukan sebagian fungsi teknis operasional di bidang-bidang pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Dalam melaksanakan tugas, UPTD mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program kerja UPTD.
- b. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan tugas di bidang Tata Usaha, Tugas Jabatan Fungsional, dan Fungsional Umum UPTD.
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis daerah operasional pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
- d. Pelaksanaan pelayanan keluarga berencana.
- e. Pelaksanaan pendataan keluarga dan penduduk di wilayah kerjanya yang bekerjasama dengan bidang dan seksi terkait.
- f. Pelaksanaan pembinaan pengembangan dan peningkatan ekonomi keluarga serta ketahanan keluarga bekerjasama dengan bidang dan seksi terkait.
- g. Implementasi koordinasi dan kerjasama di bidang tugasnya.
- h. Implementasi monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas.
- i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian fungsi UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di bidang ketatausahaan.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja Sub Bagian Tata Usaha.

- b. Pengelolaan administrasi umum, kerumahtanggaan, dan kearsipan.
- c. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.
- d. Pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja dan unit penyelenggaraan pendidikan di lingkungan UPTD.
- e. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama di bidang tugasnya.
- f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas.
- g. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 41 responden pegawai, seperti yang dimaksud pada metode penelitian, ada beberapa karakteristik secara umum, adalah 41 responden, kebanyakan dari mereka berjenis kelamin perempuan, yaitu 23 responden atau 56,10 %, kemudian 18 responden atau 43,90 % berjenis kelamin laki-laki.

Untuk lebih jelasnya perbedaan banyaknya responden sesuai jenis kelamin, terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	18	43,90
2.	Perempuan	23	56,10
	Total	41	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	4	9,8
2.	35 – 40	7	17,1
3.	41 – 45	9	22,0
4.	46 – 50	15	36,6
5.	> 50	6	14,6
	Total	41	100,0

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 – 50 tahun sekitar 15 responden atau 36,6 %, sementara kelompok umur yang jumlahnya paling sedikit adalah antara umur dibawah 35 tahun sekitar 4 responden atau 9,8 %. Sementara dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 30 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	22,0
2.	10 – 15	7	17,1
3.	16 – 20	14	34,1
4.	21 – 25	11	26,8
	Total	41	100,0

Sumber : Survei Tahun 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, jadi pegawai yang paling lama masa kerjanya yaitu 25 tahun, sementara masa kerja yang paling sedikit yaitu 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden sesuai masa kerjanya, masa kerja yang paling banyak jumlahnya adalah 14 orang responden atau 34,1% yaitu sekitar 16 sampai 20 tahun. Sementara masa kerja yang jumlahnya paling sedikit adalah ada pada 7 responden atau 17,1%, yakni sekitar 10 sampai 15 tahun.

Sesuai deskripsi dan tabel distribusi frekuensi seperti diterangkan di atas, bisa diperoleh pada profil responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berkorelasi dengan mengkorelasikan skor masing-masing elemen yang memiliki jumlah skor setiap atribut, formulasi koefisien yang dipakai yaitu Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.4. Menurut Sugiyono (2001: 123), korelasi antara skor total item adalah interpretasi dengan berkonsultasi dengan nilai r kritis. Apabila jumlah R lebih besar dari R kritis, instrumen dikatakan valid. Dari uji validitas dilakukan pada skor masing-masing item dengan total skor setiap tanda pengenal penelitian, hasil semua item variabel independen dan semua variabel dependen menunjukkan valid, dengan total nilai korelasi positif lebih 0,308.

1. Tabel 5.4 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	0,399	0,308	Valid
	2	0,679	0,308	Valid
	3	0,560	0,308	Valid
	4	0,775	0,308	Valid
	5	0,631	0,308	Valid
Variabel lingkungan kerja (X ₁)	1	0,497	0,308	Valid
	2	0,461	0,308	Valid
	3	0,592	0,308	Valid
	4	0,575	0,308	Valid
	5	0,523	0,308	Valid
Variabel kompensasi (X ₂)	1	0,551	0,308	Valid
	2	0,630	0,308	Valid
	3	0,430	0,308	Valid
	4	0,659	0,308	Valid
	5	0,540	0,308	Valid
Variabel disiplin kerja (X ₃)	1	0,773	0,308	Valid
	2	0,788	0,308	Valid
	3	0,630	0,308	Valid
	4	0,438	0,308	Valid
	5	0,785	0,308	Valid

Sumber : Lampiran

2. Uji Reliabilitas

Keandalan tes konsistensi internal dilakukan saat menguji instrumen sekali saja, maka data yang didapat dianalisis menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep keandalan sesuai dengan pendekatan ini yaitu konsistensi antara item dalam suatu

instrumen. Tingkat koneksi antara item pertanyaan dari instrumen untuk mengukur variabel-variabel tertentu menunjukkan tingkat keandalan konsistensi internal instrumen yang dimaksud. Dari hasil pemrosesan data, nilai alpha dari setiap variabel terlihat dalam Tabel 5.5. yaitu :

2. Tabel 5.5 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0,819	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₁)	0,761	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,791	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,858	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan keandalan Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil tes yang ada pada tabel sebelumnya menunjukkan hasil di atas 60% (> 60%), sehingga dapat mengandalkan pengukuran.

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Deskripsi distribusi frekuensi lingkungan kerja dapat didekomposisi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0	0	0	0	7	17,1	21	51,2	13	31,7

2.	Saya senantiasa aktif bekerja dengan kondisi ruangan kerja yang sejuk.	0	0	0	0	11	26,8	13	31,7	17	41,5
3.	Saya senantiasa menjalin komunikasi kerja yang baik bersama pimpinan dan sesama rekan kerja	0	0	0	0	13	31,7	17	41,5	11	26,8
4.	Menurut pendapat saya, kesempatan untuk mencapai pekerjaan terbuka untuk sesama rekan kerja	0	0	0	0	13	31,7	18	43,9	10	24,4
5.	Menurut pendapat saya, komunikasi secara baik bersama rekan kerja, atasan dan bawahan serta pelanggan membantu memperlancar implementasi pekerjaan.	0	0	0	0	14	34,1	13	31,7	14	34,1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Atas dasar Tabel 5.4, Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerja dimana 31,7% Responden sangat setuju, 51,2% Responden setuju, lalu 17,1% Responden ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kedua berupa Saya senantiasa aktif bekerja dengan kondisi ruangan kerja yang sejuk, dimana 41,7% Responden sangat setuju, 31,7% Responden setuju, lalu 26,8% Responden ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketiga berupa Saya senantiasa menjalin komunikasi kerja yang baik bersama pimpinan dan sesama rekan kerja dimana 26,8% Responden

sangat setuju, 41,5% Responden setuju, lalu 31,7% responden ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris keempat berupa kesempatan untuk mencapai pekerjaan terbuka untuk sesama rekan kerja dimana 24,4% Responden sangat setuju, 43,9% Responden setuju, sementara 31,7% Responden ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kelima berupa komunikasi secara baik bersama rekan kerja, atasan dan bawahan serta pelanggan membantu memperlancar implementasi kerja dimana 34,1% Responden mengatakan sangat setuju, 31,7% Responden mengatakan setuju, maka 34,1% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kompensasi (X₂)

Deskripsi distribusi frekuensi kompensasi dapat didekomposisi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item variabel kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penghasilan yang saya terima saat ini sangat memuaskan	0	0	0	0	9	22,0	15	36,6	17	41,5
2.	Hadiah dalam bentuk bonus yang diberikan oleh organisasi cukup memuaskan untuk saya	0	0	0	0	7	17,1	13	31,7	21	51,2
3.	Insentif yang saya terima saat ini sangat memuaskan	0	0	0	0	8	19,5	13	31,7	20	48,8
4.	Dengan keberadaan fasilitas kantor yang memadai, itu membuat saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya	0	0	0	0	6	14,6	15	36,6	20	48,8

	Kelola											
5.	Saya merasa aman dalam lingkungan pekerjaan saya	0	0	0	0	6	14,6	25	61,0	10	24,4	

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Atas dasar Tabel 5.4, Penghasilan saya terima saat ini sangat memuaskan, dimana 41,5% Responden mengatakan sangat setuju, 36,6% Responden mengatakan setuju, sementara 22,0% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kedua berupa hadiah dalam bentuk bonus yang diberikan oleh organisasi cukup memuaskan bagi saya, dimana 51,2% Responden mengatakan sangat setuju, 31,7% Responden mengatakan setuju, sementara 17,1% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketiga Insentif saya terima saat ini sangat memuaskan, dimana 48,8% Responden mengatakan sangat setuju, 31,7% Responden mengatakan setuju, kemudian 19,5% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris keempat berupa dengan keberadaan fasilitas kantor yang memadai, itu membuat saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya tangani, dimana 48,8% Responden mengatakan sangat setuju, 36,6% Responden mengatakan setuju, sementara 14,6% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kelima berupa merasa aman dalam lingkungan pekerjaan saya dimana 24,4% Responden mengatakan sangat setuju, 61,0% Responden mengatakan setuju, sementara 14,6% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% mengatakan itu tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Disiplin Kerja (X₃)

Deskripsi distribusi frekuensi disiplin kerja bisa didekomposisi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu datang tepat waktu	0	0	0	0	8	19,5	20	48,4	13	31,7
2.	Saya selalu pulang sesuai dengan waktu kerja	0	0	0	0	11	26,8	17	41,5	13	31,7
3.	Dalam pekerjaan saya akan selalu menjadi orang yang sopan	0	0	0	0	7	17,1	19	46,3	15	36,6
4.	Saya selalu menjaga perilaku dalam bergaul dengan sesama rekan kerja	0	0	0	0	10	24,4	14	34,1	17	41,5
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0	0	0	0	11	26,8	15	36,6	15	36,6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Atas dasar Tabel 5.4, Saya selalu datang tepat waktu, dimana 31,7% Responden mengatakan sangat setuju, 48,8% Responden mengatakan setuju, sementara 19,5% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kedua berupa Saya selalu pulang sesuai dengan waktu kerja, dimana 31,7% Responden mengatakan sangat setuju, 41,5% Responden mengatakan setuju, sementara 26,8% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketiga berupa dalam pekerjaan saya akan selalu menjadi orang yang sopan dimana 36,6% Responden mengatakan sangat setuju, 42,4% Responden mengatakan setuju, sementara 17,1% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris keempat berupa Saya selalu menjaga perilaku dalam bergaul dengan sesama rekan kerja dimana 41,5% Responden mengatakan sangat setuju, 34,1% Responden mengatakan setuju, sementara 24,4% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kelima berupa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dimana 36,6% Responden mengatakan sangat setuju, 36,6% Responden mengatakan setuju, sementara 26,8% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Deskripsi distribusi frekuensi produktivitas kerja bisa didekomposisi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item variabel produktivitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat menyelesaikan lebih	0	0	0	0	5	12,2	16	41,5	19	46,3

	banyak pekerjaan daripada target yang ditentukan.											
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	0	0	0	0	12	29,3	13	29,3	17	41,5	
3.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan juga.	0	0	0	0	5	12,2	18	43,9	18	43,9	
4.	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0	0	0	0	6	14,6	17	41,5	18	43,9	
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	7	17,1	13	31,7	21	51,2	

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Atas dasar Tabel 5.4, Saya bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada target yang ditentukan, dimana 424,5% Responden mengatakan sangat setuju, 41,5% Responden mengatakan setuju, sementara 12,2% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kedua berupa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan., dimana 41,5% Responden mengatakan sangat setuju, 29,3% Responden mengatakan setuju, sementara 29,3% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketiga berupa Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan juga. dimana 43,9% Responden mengatakan sangat setuju, 43,9% Responden mengatakan setuju, sementara 12,2% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris keempat berupa Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja dimana 43,9% Responden mengatakan sangat setuju, 41,5% Responden mengatakan setuju, sementara 14,6% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kelima berupa Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dimana 51,2% Responden mengatakan sangat setuju, 31,7% Responden mengatakan setuju, sementara 17,1% Responden mengatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang mengasumsikan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan memakai alat analisis data SPSS ver. 20, sehingga koefisien regresi didapati oleh setiap variabel yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja, dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 5.6 : Hasil perhitungan regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.498	1.768		1.979	.055	
	X1	.250	.088	.312	2.826	.008	.545
	X2	.317	.138	.322	2.296	.027	.337
	X3	.297	.136	.342	2.189	.035	.271

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil SPSS cetak, koefisien diperoleh bahwa hitungan regresi di atas, persamaan regulasi adalah:

$$Y = 3,498 + 0,250X_1 + 0,317X_2 + 0,297X_3$$

Persamaan dari regresi linier berganda tersebut bisa diartikan yaitu :

1. Formulasi regresi linear berganda diperoleh sebelumnya dengan angka konstanta 3,498 memiliki makna bahwa jika skor termasuk lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 3,498.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,250 berarti bahwa ada pengaruh positif dari lingkungan kerja pada produktivitas kerja pegawai sebesar

- 0,250, maka jika skor lingkungan kerja meningkat 1 poin berarti bahwa itu akan diikuti oleh peningkatan skor produktivitas kerja pegawai sebesar 0,250 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,317 berarti bahwa ada pengaruh positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,317, maka apabila skor kompensasi naik 1 poin berarti akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai sebesar 0,317 poin.
 4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,297 berarti bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja pada produktivitas kerja pegawai sebesar 0,297, maka jika skor disiplin kerja meningkat 1 poin berarti bahwa itu akan diikuti oleh peningkatan skor produktivitas kerja pegawai sebesar 0,297 poin.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

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

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berjalan sehingga dapat mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diproses menggunakan alat program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari setiap variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) hingga 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat digambarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Hasil uji multikolinearitas

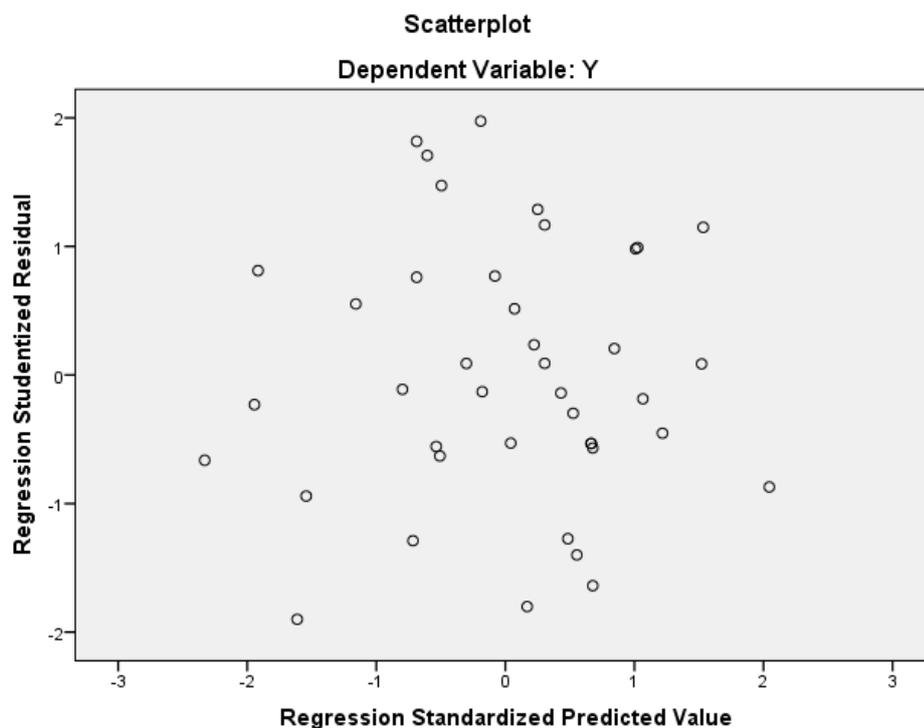
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.498	1.768		1.979	.055		
	X1	.250	.088	.312	2.826	.008	.545	1.836
	X2	.317	.138	.322	2.296	.027	.337	2.966
	X3	.297	.136	.342	2.189	.035	.271	3.691

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilaksanakan untuk menguji apakah variabel pengganggu memiliki varians sama atau tidak. Dikatakan bahwa persamaan regresi memiliki heterokedastisitas jika dalam hasil pemrosesan data menggunakan SPSS ver. 20 tidak ada gambaran pola yang sama dan membentuk garis lurus atau dapat dikatakan bersifat homokedastik. Pada penelitian ini gambar grafik scatter plot bisa diungkapkan pada gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Pada penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menyajikan pola implementasi ke titik-titik dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dalam penelitian ini tidak dapat mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi adalah situasi dimana variabel pengganggu pada periode lainnya. Untuk mendeteksi di sana atau tidak adanya autokorelasi bisa dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua), dapat disebut bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil

penelitian ini terlihat dari analisa pemrosesan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,080 sehingga penelitian ini dapat disebut tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.8 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.755	.735	.97663	2.080

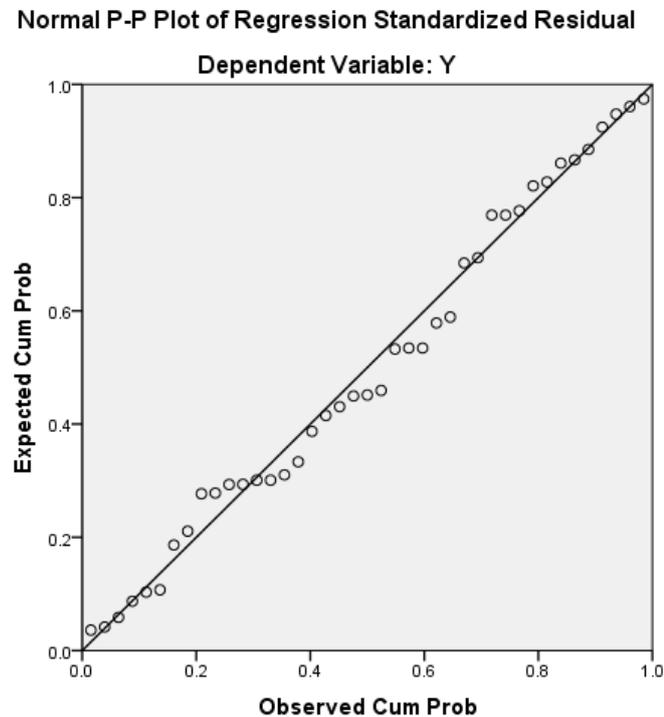
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui bahwa hasil perhitungan normalitas, gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang dekat dengan distribusi normal dapat dilakukan. Pada penelitian ini, tampaknya untuk uji normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengembangan saat ini, penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

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

Dengan bantuan menggunakan program analisis pemrosesan data SPSS ver. 20., dapat dijelaskan dan digambarkan sebagai berikut :

1. Pengujian Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), uji t dapat dipakai. Ini bisa diperhatikan pada hasil analisa pemrosesan data SPSS ver. 20 yang terkandung dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9 : Hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.498	1.768		1.979	.055	
	X1	.250	.088	.312	2.826	.008	.545
	X2	.317	.138	.322	2.296	.027	.337
	X3	.297	.136	.342	2.189	.035	.271

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji t dari setiap variabel bisa dijelaskan seperti berikut ini:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : B_1 = 0$, yang berarti bahwa X_1 secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Y atau tidak ada pengaruh pada variabel lingkungan kerja pada produktivitas kerja pegawai.

- $H_a : b_1 \neq 0$, yang berarti bahwa X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

b) Hitung nilai uji t

Sesuai hasil perhitungan dengan memakai peralatan uji SPSS ver. 20, diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 2,826 dengan tingkat signifikan 0,008.

c) Kriteria penerimaan

Pada penelitian ini tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 40$. yang ditentukan t_{tabel} adalah 2,021.

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

Karena t_{hitung} adalah 2,826. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} adalah 2,021, yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, yang berarti bahwa X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

- $H_a : b_2 \neq 0$, yang berarti bahwa X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai.

b) Hitung nilai uji t

Sesuai hasil perhitungan dengan memakai peralatan uji SPSS ver. 20 diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 2,296 dengan tingkat signifikan adalah 0,027.

c) Kriteria penerimaan

Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 40$ yang ditentukan t_{tabel} adalah 2,021.

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

Karena t_{hitung} 2,296 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti bahwa variabel kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, yang berarti bahwa X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

- $H_a : b_3 \neq 0$, yang berarti bahwa X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai.

b) Hitung nilai uji t

Sesuai hasil perhitungan dengan memakai peralatan uji SPSS ver. 20 diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 2,189 dengan tingkat signifikan 0,035.

c) Kriteria penerimaan

Pada penelitian ini tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 40$ yang ditentukan t_{tabel} adalah 2,021.

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

Karena t_{hitung} adalah 2,189 lebih besar dari t_{tabel} adalah 2,021 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

Sebagaimana uraian uji t menggunakan program analisa data SPSS ver. 20, diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai, seperti ringkasan berikut ini:

- Variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,826 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,296 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 2,021$

2. Pengujian Simultan (Uji-F)

Fungsi Uji F untuk menguji variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja, apakah ketiga variabel yang diteliti secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai. Dilakukan analisis menggunakan program pengolahan data SPSS ver. 20 yang bisa dijelaskan pada Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10 : Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.660	3	36.220	37.974	.000 ^b
	Residual	35.291	37	.954		
	Total	143.951	40			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Diolah, 2019

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

a) Merumuskan Hipotesis

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

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

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Sesuai hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} adalah 37,974 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang dipakai pada penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval kepercayaan 95% dengan $df (n-k-1) = 37$ dan nilai $F_{tabel} = 2,86$.

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

Karena nilai F_{hitung} adalah 37,974, itu berarti variabel bebas/independen (X) yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai, dapat dikatakan secara signifikan karena dari pengujian menunjukkan hasil $F_{hitung} = 37,974$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau dapat disebut H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Dominan (Uji Beta)

Uji beta adalah untuk menguji variabel bebas / independen (X) dengan memiliki pengaruh paling dominan pada variabel terikat / independen (Y) yang menunjukkan variabel dengan memiliki koefisien beta standardized tertinggi. Sesuai hasil pemrosesan data menggunakan SPSS, bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji beta

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	3.498	1.768		1.979	.055		
1	X1	.250	.088	.312	2.826	.008	.545	1.836
	X2	.317	.138	.322	2.296	.027	.337	2.966
	X3	.297	.136	.342	2.189	.035	.271	3.691

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja maka yang memiliki pengaruh yang terbesar terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene adalah variabel lingkungan kerja (X_1).

Penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, ini bisa dilihat pada nilai koefisien determinasi (R square) serta pada tabel berikut :

Tabel 5.12 : Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.755	.735	.97663	2.080

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

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,755 yang bisa diartikan variabel bebas/independen (X) yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja telah berkontribusi pada produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene 75,5%, sedangkan 24,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena masing-masing jenis pekerjaan, pegawai telah mempunyai SOP yang perlu ditekankan serta target pekerjaan yang perlu dicapai oleh masing-masing pegawai sehingga jelas lingkungan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Secara umum lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Jika produktivitas kerja pegawai baik, itu akan memiliki efek positif pada suatu organisasi, serta mendapatkan tujuan yang optimal. Dengan mencapai tujuan yang optimal tentunya produktivitas kerja pegawai senantiasa perlu diperhatikan perkembangannya. Disinilah diperlukan strategis pemimpin. Kepemimpinan harus mengarahkan pegawai dengan baik dan benar. Para pemimpin harus bisa memperlihatkan keteladanan dengan baik kepada pegawai karena jika produktivitas kerja kepemimpinan yang ditunjukkan baik, pegawai juga pun akan meniru kepemimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

Jika pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerjanya juga baik. Lingkungan kerja sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen produktivitas kerja, perencanaan ,dan sebagainya (Wibowo,2007:323). .

Peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja bawahan dan kontribusinya pada perusahaan pun menjadi meningkat. Dengan demikian jika pegawai memiliki lingkungan kerja maka akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja yang baik dari pegawai dapat terlihat melalui cara berpikir yang kreatif dalam bekerja, mematuhi aturan – aturan pekerjaan dan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang tepat. Hal ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan mempelajari masalah , mengidentifikasi kesulitannya, merumuskan masalah dengan benar, mencari cara untuk menyelesaikan, memilih salah satu cara terbaik dimana berbagai kemungkinan, diskusikan masalah dengan orang lain seperti rekan kerja atau ke atasan, dan melaksanakan cara menyelesaikan masalah yang telah ditentukan penelitian yang telah dilakukan mengenai penetapan tujuan.

5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Kompensasi membawa pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene. Ini menunjukkan bahwa kompensasi signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi, ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dalam Uji t memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini tentu sesuai dengan teori yang ditunjukkan di bab-bab sebelumnya, ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : keadaan pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga kompensasi diharapkan tidak dicapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior umumnya mempunyai produktivitas kerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki kompensasi yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada produktivitas kerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Oleh karena itu, harus ada kebijakan yang lebih relevan dari pemerintah daerah dalam rangka menata insentif kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kompensasi pegawai maksimum dalam layanan publik kepada masyarakat.

Ini membuktikan bahwa semakin tingginya kompensasi pegawai kemudian semakin baik perilaku produktivitas kerja pegawai di saat melaksanakan pekerjaan, seperti ketepatan waktu, bersih, rapi, sesuai menggunakan SOP. Dalam bekerja yang baik, harapan, cita-cita, yang telah dinyatakan pada diri pegawai lewat kompensasi pembayaran yang di damba-dambakan, supaya pegawai termotivasi untuk lebih tekun, serius, dan semangat dalam bekerja, senantiasa berpegang teguh bahwa

dengan bekerja yang terbaik, maka mendapatkan imbalan pengharapan sebaik-baiknya yang setimpal dari pekerjaan.

Kompensasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, kompensasi juga disebut sebagai pendukung, keinginan, pendorong, atau kebutuhan yang bisa membuat seseorang menjadi semangat dengan terkompensasi dalam mengurangi dan memenuhi semangat diri, dengan demikian mereka bisa berbuat dan melakukan cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

5.2.3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui pengujian hipotesis, disiplin kerja terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai. Karena beberapa pegawai merasa mempunyai teman kerja yang ramah dan seringnya ada pujian dari pimpinan maupun sama teman sekerja terhadap prestasi pekerjaan yang diraih oleh pegawai. Hal tersebut menunjukkan, dengan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan, disiplin kerja adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Variabel disiplin kerja telah menunjukkan efek yang sangat nyata dalam perannya yang tumbuh produktivitas kerja pegawai, berlaku apabila implementasi bersamaan dengan kompensasi atau bahkan secara terpisah. Pada umumnya pegawai yang antusiasme tinggi, cenderung mempunyai produktivitas kerja lebih baik karena antusiasme yang timbul pada dirinya sendiri, seorang pegawai tidak akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan beban yang layak dihindari. Asumsi ini didukung

oleh fakta-fakta dan menunjukkan bahwa pada umumnya responden mempunyai antusiasme yang tinggi di setiap kegiatan kerja.

Menurut Mahmudi (2005: 21), bahwa produktivitas kerja adalah konstruksi multidimensi yang mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi yaitu : (1) Faktor personal/individual, termasuk : keterampilan (skill), pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi, dan komitmen yang mereka miliki untuk masing-masing pribadi; (2) Faktor kepemimpinan, termasuk : kualitas dalam memberikan semangat, dorongan, dukungan dan arahan, yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim; dan (3) Faktor tim, termasuk : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan pada anggota tim, kekompakan dan keeratan anggotan tim; (4) Faktor sistem, termasuk : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi; (5) Faktor kontekstual (situasional), termasuk : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Karena nilai F_{hitung} adalah 37,974, itu berarti variabel bebas/independen (X) yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, dapat dikatakan secara signifikan karena tes memperlihatkan hasil $F_{hitung} = 37,974$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan ditolak dan H_a diterima.

Sinungan (2003) memberikan pemahaman produktivitas yaitu : "Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan besok adalah lebih baik dari hari ini". Sementara menurut Hasibuan (2005) definisi produktivitas kerja yaitu : perbandingan output dan input, di mana output harus memiliki nilai dan teknik kerja yang lebih baik."

Ratio total produktivitas memperhitungkan semua input dan output, namun sampai sekarang sangat sedikit organisasi yang sudah mengimplementasikan pengukuran seperti ini. Kompleksitas mengevaluasi dan menciptakan daftar jumlah output dan input dan memelihara validitas statistik antar organisasi ke periode tertentu telah menghasilkan penggunaan pengukuran produktivitas parsial.

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

Sebuah survey dari Bursa Saham New York di perusahaan swasta memperkirakan bahwa hingga 13 juta pekerja berpartisipasi dalam program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian kecil dari perusahaan ini memiliki program-program, seperti : investasi modal oleh tenaga kerja, perubahan teknologi, tingkat produksi, penggunaan kapasitas, susunan dan aliran bahan, kapasitas manajemen, dan keahlian serta upaya angkatan kerja. Saat menjawab

pertanyaan tentang alasan untuk program dan jawaban yang paling menonjol serta barangkali yang paling mendasar adalah pengakuan perubahan filosofi manajemen.

Namun demikian bahwa program yang paling umum ditujukan untuk meningkatkan kinerja perseorangan yang lebih baik termasuk penilaian terhadap pegawai, dan umpan balik, pelatihan formal, serta pola acuan pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0,755 yang bisa diartikan variabel bebas/independen (X) mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi pada produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene sebesar 75,5%, dan sisanya adalah 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar pada produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene adalah variabel lingkungan kerja (X_1).

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan pada semua kegiatan organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun swasta.

Simamora (2002) mengatakan : "Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri atas : 1) teknologi yang makin lama makin maju, 2) peralatan pekerjaan

yang mendorong pencapaian keselamatan dan 3) kelancaran pekerjaan". Jewell dan Siegall (1998) menjelaskan bahwa: "variabel kondisi kerja terdiri dari : 1) suhu di tempat kerja, 2) pencahayaan di tempat kerja, 3) kebisingan di tempat kerja, 4) ukuran dan tata letak tempat kerja 5) pembagian tempat kerja 6) pengaturan kantor, dan 7) warna dinding".

Supaya lingkungan kerja terpelihara dengan baik, kepemimpinan harus memperhatikan kebutuhan pegawai mereka, supaya berjalan searah dengan kebijaksanaan yang diwujudkan. Dengan diketahuinya faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, maka pimpinan harus menjaga ini supaya menjadi seimbang sehingga terbina kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Anoraga (2000) mengatakan "yang termasuk dalam lingkungan kerja dari pegawai adalah hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara dan pencahayaan dan sebagainya". Ini sangat penting untuk menarik perhatian dari perusahaan, karena sering pegawai enggan bekerja yang disebabkan oleh tidak ada ruang kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, ini akan mengganggu pekerjaan pegawai.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Sesuai hasil analisis dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat ditarik adalah :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,826 > t_{tabel} 2,021$
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,296 > t_{tabel} 2,021$
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 2,021$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 37,974, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

Majene sebesar 75,5% sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja, maka lingkungan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kompensasi pegawai serta disiplin kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada pegawai mengenai disiplin, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi harus memperhatikan indikator lingkungan kerja, seperti hasil yang berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan, keterampilan dan kompensasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal ini dilakukan untuk menjaga pekerjaan pegawai yang telah dipelihara dengan baik atau bahkan dapat meningkatkan kualitas dan memberikan kompensasi kepada pegawai dalam mencoba menemukan sebab masalah untuk menyelesaikan persoalan pekerjaan yang ada.

3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian produktivitas kerja masing-masing pegawai yang jelas setiap tahun, dimana produktivitas kerja tersebut mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan, efisiensi dan kemandirian pada diri setiap pegawai. Adanya tolok ukur secara nyata, sehingga pegawai akan didorong untuk mencapai pekerjaan dengan bekerja sungguh-sungguh berdasarkan kualitas pekerjaan yang diinginkan organisasi, mampu bekerja tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan oleh pimpinan, bisa memanfaatkan fasilitas pekerjaan yang ada dan menjadi pegawai yang terus berlanjut bahkan jika mereka memiliki kesulitan dalam bekerja.
4. Untuk peneliti berikutnya, dia harus senantiasa mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.
5. Kajian lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja adalah studi perilaku yang berkelanjutan, karena selalu diperlukan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya memahami tentang pengertian ini, sehingga diperlukan penelitian selanjutnya bersama variabel yang lain.

6.3. Keterbatasan Penelitian

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

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

1. Penelitian ini memakai alat ukur/instrumen yang berisi daftar pertanyaan untuk mengukur fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan evaluasi dari pertanyaan ini kemudian diukur sesuai skala Likert, tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi adanya unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Prayudi. 2010, Dasar-Dasar Administrasi dan office Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.
- Anoraga Pandji. 2014, Manajemen Bisnis, Cetakan Kedua" Rineka Cipta Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Kusriyanto, 2011, Peningkatan Produktivitas Karyawan, Kurnia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program ^sPss, Edisi Ketiga Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang 2010. Administrasi Perkantoran Modern, cetakan Ketujuh Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2013, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Gunung Agung.
- Herujito, Yayat M, 2011, Dasar- Dasar Manajemen, Grasindo, Jakarta.
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto. 2014. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Pertama Cetakan Pertama Jakarta: AIMI.
- Jewell dan Siegall. 2013, Psilcologi Industri/Organisasi Modern, Diterjemahkan Oleh Hadyana Pudja Atmaka dan Meitasari, Edisi Kedua, Arcan, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daaya Manusia. Penerbit Rosdakary Bandung.
- Mangkuprawira Sjafri. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2011, Manajemen Kepegawaian. Bumi Aksara Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2010, Manajemen Personalia : Aplikasi dalam Perusahaan, Cetakan Kedua Djambatan, Jakarta.
- Nazir, M. 2015. Metode Penelitian, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ravianto, J. 2015, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia : Kumpulan Kertas Kerja, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara-
- Siagian, Sondang P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Hendry. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama Badan Penerbit STIE - Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdasyah (2013). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. 2013, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Syarif Rusli, 2011, Produktivitas, Edisi Revisi, Angkasa, Bandung.
- Timpe, A. Dale, 2014, Produktivitas, Cetakan Keempat, Gramedia, Jakarta.
- Umar Husein. 2012, Metode Riset Bisnis, Cetakan Pertama, Gramedia Jakarta.
- Umar, Husein. 2014. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam, Jakarta: SUN
- Winardi. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta : Rinika Cipta

Koster, Wayan. 2013, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Survei pada PT. Asuransi Akenlife, [h@:lh,ww.depibtos.com](http://lh.ww.depibtos.com). Di akses tanggal 18 Agustus 2019.

Ramlan Ruvendi. (2015). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No I Tatrun 2015*

Sialraan, Erwin Esra Edison.2012, Kepuasan Keda dan Produktivitas Karyawan [http ://www.yalno.cop](http://www.yalno.cop). Diakses tanggal 18 Agustus 2019

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
GET DATA
  /TYPE=XLS
  /FILE='C:\Users\intel\Documents\data ketua\6. Data Husain.xls'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
```

Regression

Notes

Output Created		14-FEB-2020 11:27:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>
Resources	Processor Time	00:00:02,54
	Elapsed Time	00:00:01,79
	Memory Required	2356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	21,41	1,897	41
X1	20,17	2,365	41
X2	21,27	1,924	41
X3	20,63	2,188	41

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,725	,777	,814
	X1	,725	1,000	,567	,674
	X2	,777	,567	1,000	,814
	X3	,814	,674	,814	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000
	X3	,000	,000	,000	.
N	Y	41	41	41	41
	X1	41	41	41	41
	X2	41	41	41	41
	X3	41	41	41	41

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,869 ^a	,755	,735	,977	,755	37,974

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Sig.
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3	37	,000	2,080

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,660	3	36,220	37,974	,000 ^b
	Residual	35,291	37	,954		
	Total	143,951	40			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,498	1,768		1,979	,055
	X1	,250	,088	,312	2,826	,008
	X2	,317	,138	,322	2,296	,027
	X3	,297	,136	,342	2,189	,035

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,084	7,079			
	X1	,071	,429	,725	,421	,230
	X2	,037	,597	,777	,353	,187
	X3	,022	,572	,814	,339	,178

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,545	1,836
	X2	,337	2,966
	X3	,271	3,691

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1,000	-,445	-,710
		X1	-,445	1,000	-,042
		X2	-,710	-,042	1,000
	Covariances	X3	,018	-,005	-,013
		X1	-,005	,008	-,001
		X2	-,013	-,001	,019

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,007	23,972	,60	,40	,00	,02
	3	,005	28,798	,24	,53	,13	,16
	4	,002	50,321	,15	,07	,87	,82

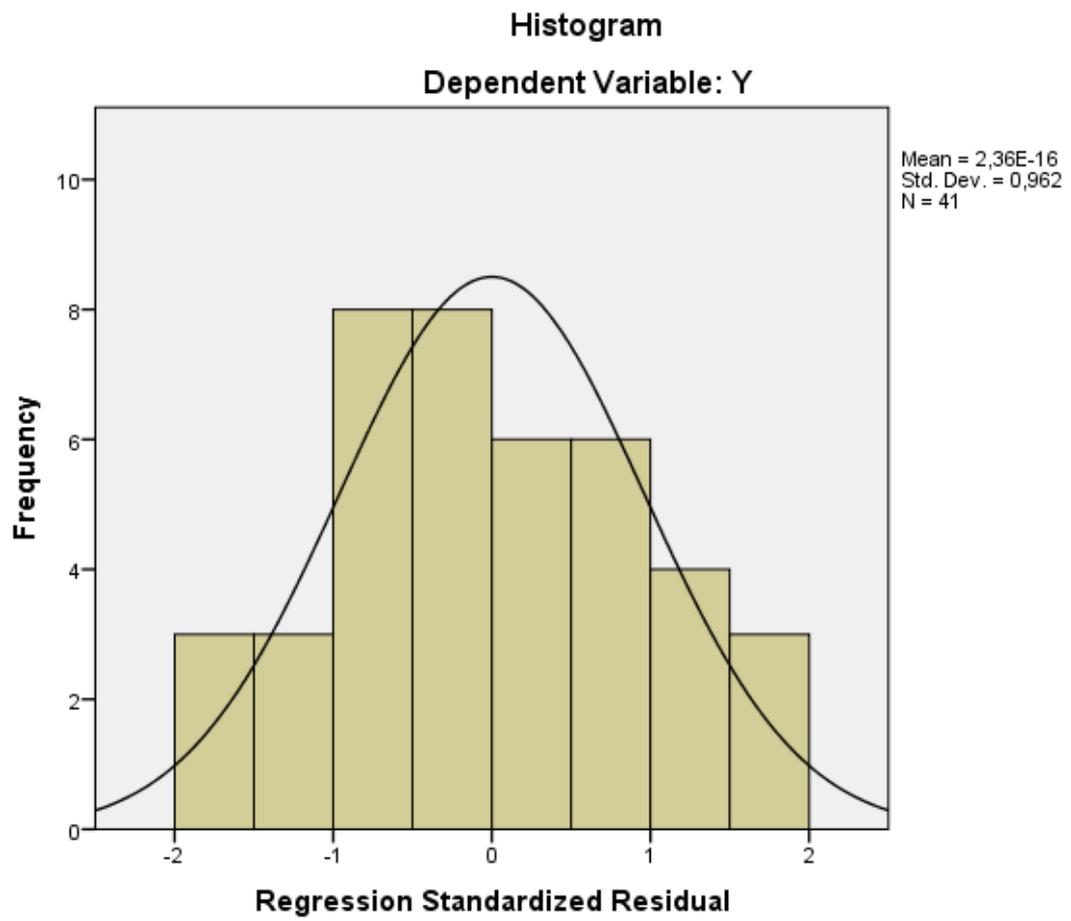
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,57	24,78	21,41	1,648	41
Std. Predicted Value	-2,330	2,045	,000	1,000	41
Standard Error of Predicted Value	,163	,451	,298	,066	41
Adjusted Predicted Value	17,73	24,92	21,42	1,642	41
Residual	-1,756	1,901	,000	,939	41
Std. Residual	-1,798	1,947	,000	,962	41
Stud. Residual	-1,900	1,975	,000	1,003	41
Deleted Residual	-1,961	1,956	-,001	1,023	41
Stud. Deleted Residual	-1,973	2,059	,001	1,022	41
Mahal. Distance	,137	7,572	2,927	1,663	41
Cook's Distance	,000	,105	,022	,025	41
Centered Leverage Value	,003	,189	,073	,042	41

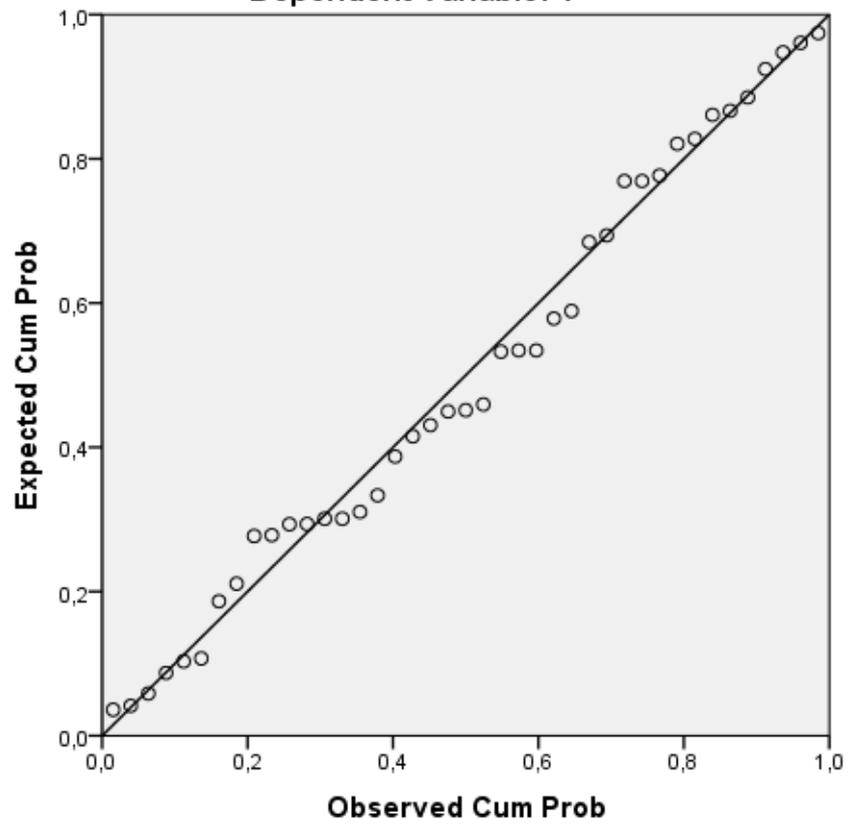
a. Dependent Variable: Y

Charts

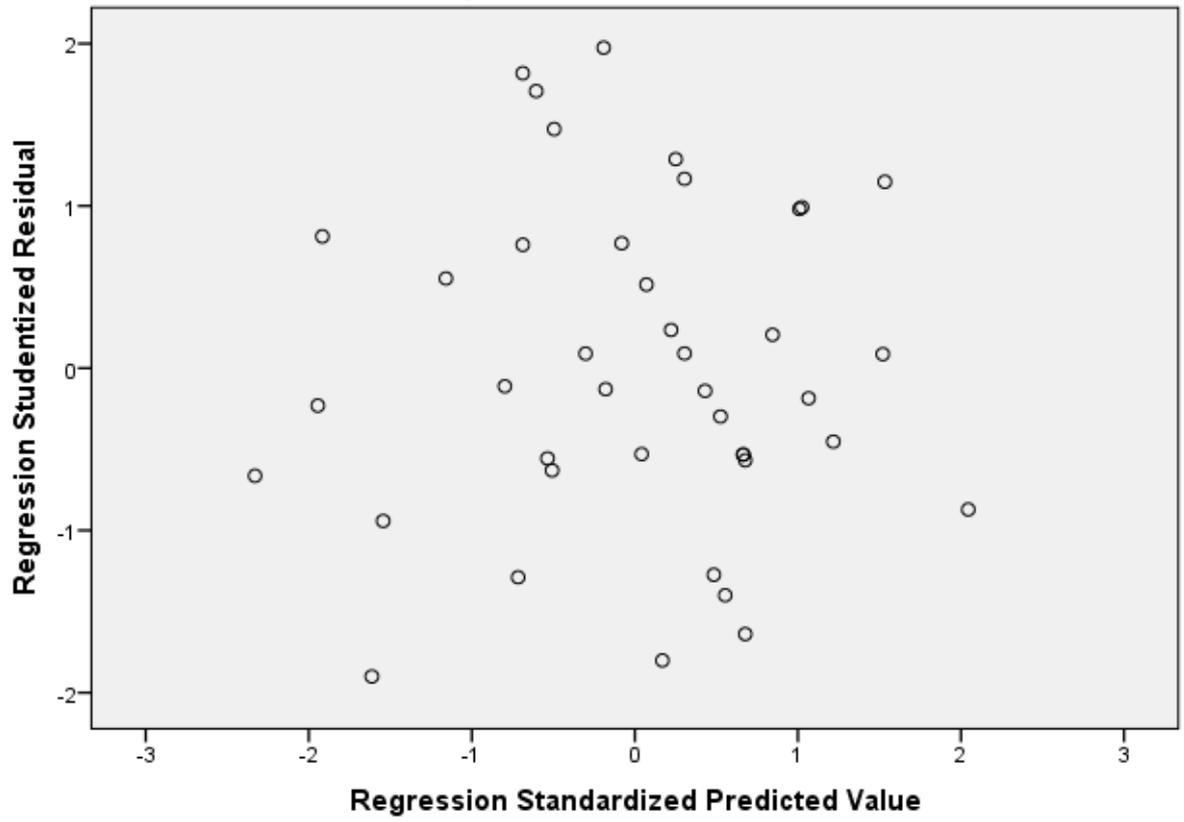


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot
Dependent Variable: Y





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

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : HUSAIN
NIM : 2017.MM.2.0974
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene.

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 06 Juli 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua