

**PENGARUH KEDISIPLINAN LOYALITAS DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**AGUSTINI
2018.MM.1.1601**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEDISIPLINAN LOYALITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh:

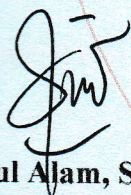
AGUSTINI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 15 Oktober 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.

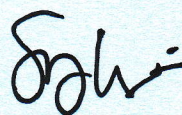
School Of Business Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,



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

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, 2020

Mahasiswa Ybs,



NIM: 2018.MM.1.1601

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

*PENGARUH KEDISIPLINAN LOYALITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR*

Nama Mahasiswa : Agustini
NIM : 2018.MM.1.1601
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E.,S.Pd.I,M.M.,MBA
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Hidayat , S.E., M.M
Tanggal Ujian Tutup : 15 Oktober 2020
SK Penguji Nomor : 263/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

ABSTRAK

Agustini. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Andi Djaelante.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten kepulauan Selayar.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan.

Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 88 responden yang merupakan jumlah seluruh Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif tapi tidak signifikan antara variabel Kedisiplinan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: *Kedisiplinan, Loyalitas, Kepemimpinan, dan Produktivitas*



ABSTRACT

Agustini. 2020. *The Effect of Loyalty and Leadership Discipline on Work Productivity at the Secretariat of the Regional Representative Council of the Selayar Islands Regency, supervised by Syamsul Alam and Andi Djaelante. This study aims to analyze whether there is an influence between Discipline, Loyalty and Leadership on Work Productivity at the Secretariat of the Regional People's Representative Council, Selayar Islands.*

*The method used is descriptive quantitative method, the data used are primary data and secondary data generated from distributing questionnaires, direct observation and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through the *t* test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the *f* test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The study was conducted by taking a sample of 88 respondents, which is the total number of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of the Selayar Islands Regency.*

This study proves that there is a positive but insignificant influence between the Discipline and Loyalty variables on Work Productivity and there is a positive and significant influence between the Leadership variable on Work Productivity at the Regional Representative Council Secretariat of the Selayar Islands Regency. This study also proves that there is a positive and significant influence between the variables of Discipline, Loyalty and Leadership simultaneously (simultaneously) on Work Productivity at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of the Selayar Islands Regency. This study also shows that the leadership variable is the most dominant variable affecting Work Productivity at the Regional Representative Council Secretariat of the Selayar Islands Regency.

Keywords: *Discipline, Loyalty, Leadership, and Productivity*



KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan Judul “**Pengaruhnya Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar**” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

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

1. **Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.**
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. **Dr. Sylvia sjarlis, S.E., M.Si., AK. CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si** selaku anggota komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini
5. Kedua orang tua ku terimakasih atas dukungan dan doa yang diberikan serta keluarga besarku yang telah memberikan bantuan selama penulis menyelesaikan perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar , atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari;
7. Pemerintah Khususnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar & Bapak /Ibu Anggota Dewan yang

terhormat terimakasih atas bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini;

8. Rekan – rekan Mahasiswa/I Prodi Mangister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, terimakasih atas saran petunjuk dan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini;

Penulisan menyadarketerbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambil kebijakan dibidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya Amin

Selayar, September 2020

Penulis,

AGUSTINI,SE
Nim. 2018. MM.1.1601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Perilaku Kepegawaian	13
2.3 Kedisiplinan	16
2.3.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	18
2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja	18
2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Pegawai	21
2.4 Loyalitas	22
2.4.1 Bentuk-Bentuk Loyalitas Kerja	23
2.4.2 Pentingnya Loyalitas Kerja	25
2.4.3 Upaya Peningkatan Loyalitas Pegawai	25
2.4.4 Pentingnya Peningkatan Sikap Loyal dalam Organisasi ...	28
2.5 Kepemimpinan	31
2.5.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	32
2.5.2 Sifat-Sifat Kepemimpinan	33
2.5.3 Teori Kepemimpinan	34

2.5.4 Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi	35
2.5.5 Fungsi Kepemimpinan	38
2.5.6 Kepemimpinan yang Efektif	39
2.5.7 Berkembangnya Konsep Kepemimpinan	40
2.6 Produktivitas	41
2.6.1 Pengembangan Definisi Produktifitas	41
2.6.2 Jenis-Jenis Produktivitas	42
2.6.3 Faktor-Faktor Produktivitas	43
2.6.4 Keuntungan Meningkatkan Produktivitas	44
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	46
3.1 Kerangka Konseptual	46
3.2 Hipotesis	48
3.3 Definisi Operasional Variabel	49
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	52
4.1 Pendekatan Penelitian	52
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
4.3 Populasi dan Sampel	52
4.4 Teknik Pengumpulan Data	53
4.5 Jenis dan Sumber Data	53
4.6 Metode Analisis Data	54
4.6.1 Analisis Kuantitatif	54
4.6.2 Teknik Analisis Data	55
4.6.2.1 Uji Reliabilitas	55
4.6.2.2 Uji Validitas	55
4.6.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.6.2.4 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	56
4.6.2.5 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)	57
4.6.2.6 Koefisien Determinasi (R ²)	58

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Hasil Penelitian	59
5.1.1 Gambaran Umum	59
5.1.2 Struktur Organisasi	60
5.1.3 Gambaran Umum Responden	67
5.1.3.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	67
5.1.3.2 Responden Menurut Umur	68
5.1.3.3 Responden Menurut Masa Kerja	69
5.1.4 Analisis Tanggapan Responden	70
5.1.5 Hasil Analisis Data	82
5.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	82
5.1.5.1.1 Uji Validitas	82
5.1.5.1.2 Uji Reliabilitas	84
5.1.5.2 Uji Asumsi Klasik	88
5.1.5.2.1 Uji Normalitas	88
5.1.5.2.2 Pengujian Multikolonieritas	89
5.1.5.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas	89
5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	90
5.1.5.4 Pengujian Hipotesis	92
5.1.5.4.1 Uji T	92
5.1.5.4.2 Uji F	94
5.1.5.5 Variabel Paling Dominan	95
5.1.5.6 Koefisien Determinasi	95
5.2 Pembahasan	96
5.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas	96
5.2.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas	97
5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas	98
5.2.4 Pengaruh Antara Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas	99

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2	Jumlah Responden Menurut Umur	68
Tabel 5.3	Jumlah Responden Menurut Masa Kerja	69
Tabel 5.4	Tanggapan Responden pada Butir Pertanyaan X1.1	70
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.2	71
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.3	72
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.4	72
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.1	73
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.2	74
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.3	74
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.1	75
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.2	76
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.3	77
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.4	78
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.5	78
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y1	79
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y2	80
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y3	81
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y4	81
Tabel 5.20	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kedisiplinan	82
Tabel 5.21	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas	83
Tabel 5.22	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan	83
Tabel 5.23	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas	84
Tabel 5.24	Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan	85
Tabel 5.25	Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas	86
Tabel 5.26	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	86
Tabel 5.27	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas	87
Tabel 5.28	Pengujian Multikolinieritas	89
Tabel 5.29	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91

Tabel 5.30	Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama	94
Tabel 5.31	Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	48
Gambar 5.1 Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	60
Gambar 5.2 Pengujian Normalitas	88
Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perubahan yang sangat cepat dan pesat dewasa ini organisasi dihadapkan pada suatu permasalahan mendasar terkait dengan kesiapan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tetap survive dan mampu menyikapi serta sekaligus membuat solusi yang tepat ketika menghadapi perubahan sekaligus persaingan yang terus meningkat. Namun demikian ditengah situasi seperti itu, banyak organisasi justru lebih banyak berusaha mengantisipasi perubahan tersebut dengan kesiapan teknologi dengan alasan bahwa perubahan saat ini yang dikenal dengan revolusi industry 4.0, sangat bertumpu dengan kemampuan organisasi dalam menggunakan teknologi dalam operasional kerjanya. Hal upaya semacam ini tentunya tidak salah, namun akan lebih arif apabila memandang situasi perubahan yang terjadi solusi penyelesaiannya dipadukan secara bersamaan pula pada sisi siapa yang akan menjadi pelaku dan penggerak dari teknologi itu sendiri.

Sebenarnya organisasi tidak bisa dilepaskan dari faktor manusia sebagai penggerak dari organisasi itu sendiri sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting ibarat tubuh sesungguhnya manajemen sumber daya manusia adalah jantung dari organisasi sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional organisasi. Oleh sebab itu pula perilaku pegawai sebaiknya dapat diarahkan untuk memiliki kemampuan dalam mendukung tujuan organisasi.

Perilaku pegawai pada dasarnya menyangkut berbagai kegiatan di dalam organisasi karena perilaku merupakan cerminan keterlibatan serta keberadaan pegawai dalam sebuah organisasi, dan karena itu menjadi sangat penting bagi organisasi untuk dapat mengelola keperilakuan tersebut menjadi sebuah kemampuan yang bermakna positif terutama dikaitkan dengan maksud dan tujuan organisasi.

Ketidak mampuan sumber daya manusia akan berbanding lurus dengan ketidakmampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Visi dan misi organisasi hanya akan menjadi kata-kata tak berbekas apabila sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak memiliki daya upaya untuk berusaha mencapainya sekalipun organisasi tersebut dilengkapi dengan sistem serta teknologi terbaik pun karena sistem dan teknologi ternyata akan menjadi idle apabila tidak ada manusia yang mengelolanya dengan baik.

Andrew Mayo (2001) dalam buku *The Human Value of The Enterprise* menyatakan :

“jika manusia adalah harta terbesar dari organisasi namun demikian lebih lanjut Mayo menyatakan bahwa meskipun manusia adalah harta terbesar dari organisasi tapi tidak semua orang dalam organisasi menjadi harta terbesar bagi organisasi tersebut untuk menjadi harta yang memang bernilai bagi organisasi manusia harus memiliki kriteria-kriteria tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi kriteria tersebut menjadi kriteria pokok dimana dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut organisasi dapat memastikan bahwa perjalanan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan menjadi tujuan yang meyakinkan karena berjalan pada rel yang benar”.

Hal yang terungkap dari pandangan diatas, bahwa Perilaku menjadi suatu hal yang penting didalam menggerakkan organisasi karena dari perilaku sesungguhnya tugas dan tanggungjawab seseorang akan dapat ditunaikan dengan

baik. Dengan kata lain apabila perilaku seseorang itu menunjukkan perilaku yang baik maka hal tersebut dapat menjadi tanda bahwa dia akan memiliki tanggungjawab yang lahir dari dirinya dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya demikian pula sebaliknya apabila seseorang memiliki perilaku yang kurang baik hal tersebut akan menjadi tanda bahwa yang bersangkutan memiliki perilaku yang akan mencederai tanggungjawabnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Segi yang lain yang dapat diungkapkan dari konsep pemikiran-pemikiran diatas, bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia ditentukan dari apakah pengaplikasiannya dapat membangun loyalitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Loyalitas dimaksud adalah buah dari kenyamanan dalam bekerja sama yang diberdayakan dengan kemampuan yang dimilikinya, disertai hadirnya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, kepada atasan dan juga para relasi dalam organisasi.

Dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia, ada sejumlah aspek dapat diidentifikasi sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan pengelolaan organisasi khususnya didalam peningkatan produktivitas kerja organisasi diantaranya adalah kedisiplinan, loyalitas, komitmen pegawai, rasa memiliki, tanggung jawab, kepemimpinan dan permasalahan engagement (Rifai,2013). Sejumlah aspek yang disebutkan itu apabila ini dapat dikendalikan dan diarahkan secara tepat dan terukur dalam artian dikelola dengan upaya manajemen yang benar kedalam seluruh aktivitas yang dijalankan organisasi, maka hasilnya adalah akan meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia yang pada akhirnya

nanti akan menjadi kekuatan yang dimiliki oleh organisasi dalam perjalanannya mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan selaras dengan visi dan misi yang dimilikinya.

Dari berbagai gambaran persoalan tersebut maka penelitian ini berupaya untuk menggali faktor –faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk memenuhi idealisme dari hasil penelitian ini maka pengamatan pendahuluan telah dilakukan dengan memfokuskan terhadap tiga hal yang paling menonjol menggambarkan situasi produktivitas kepegawaian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, yakni permasalahan kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.(Rifai, 2013). Dengan tujuan pembentukan karakter melalui disiplin tersebut pada dasarnya organisasi menginginkan dengan kedisiplinan maka akan dapat ditingkatkan produktivitas kerja sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Pernyataan tersebut menjadi salah satu alasan ilmiah kenapa kedisiplinan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang memiliki andil besar terhadap produktivitas adalah loyalitas kerja. Loyalitas pada dasarnya adalah perasaan yang begitu utuh bagi seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi maka dengan demikian seorang yang loyal sudah pasti dia akan melakukan

pekerjaannya dengan baik bahkan melebihi ekspektasi dari organisasi yang dibebankan kepadanya.

Loyalitas Loyalitas kerja pegawai yang baik Ini akan selalu menjadi kabar baik bagi organisasi sebagai sebuah institusi. Dari sisi bisnis pegawai yang loyal akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan Organisasi dan membantu Organisasi mencapai tujuan (Victor Whitack : 2019). Dengan adanya pernyataan tersebut maka sama dengan kedisiplinan yang secara ilmiah berpengaruh terhadap produktivitas demikian pula loyalitaspu secara ilmiah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor berikut yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas adalah faktor Kepemimpinan. Kenapa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas dalam hal ini Terry (2013) menyatakan bahwa Pemimpin memiliki fungsi untuk mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan rencana menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas kepada masing-masing anggota organisasi, berusaha membangkitkan semangat kerja,berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok. Pemimpin juga melaksanakan fungsi yang sangat penting. Mereka berusaha untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya, dengan tugas dan tanggungjawab serta peran kepemimpinan hal ini tentu akan membangkitkan kemauan serta semnagt kerja yang pada ujungnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sifat-sifat kepemimpinan selain harus dimiliki oleh seorang pemimpin juga harus dimiliki

oleh setiap orang yang ada pada organisasi karena kepemimpinan adalah sifat sehingga seorang yang memiliki sifat kepemimpinan ketika ada di dalam organisasi maka mereka akan dapat bekerja dan bertanggungjawab lebih baik karena pemahamannya terhadap sifat-sifat kepemimpinan.

Dengan dasar-dasar teoritik serta fakta-fakta empiris terkait dengan permasalahan kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan maka untuk menjustifikasi permasalahan tersebut sebagai variabel-variabel penelitian yang perlu diangkat pada obyek penelitian maka penulis telah melakukan pengamatan sebagai dasar dari pelaksanaan penelitian ini.

Pengamatan yang sudah dilakukan selama kurang lebih satu bulan terkait dengan kedisiplinan pegawai dapat disampaikan disini bahwa masih banyak pegawai yang punctualitynya (ketepatan waktu kerja) masih kurang hal ini dapat terlihat pada ketepatan masuk pegawai di mana jam kantor yang diberlakukan adalah jam 08.00 pagi namun banyak pegawai yang masih datang terlambat. Permasalahan kedisiplinan juga bukan hanya dilihat dari sisi absensi permasalahan lain terkait dengan pemanfaatan jam kerja penegakan aturan serta ketaatan terhadap petunjuk teknis pelaksanaan pekerjaan juga menjadi bagian yang masuk dalam pengamatan pendahuluan dan dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa penegakan kedisiplinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar masih perlu ditingkatkan tentunya hal tersebut akan semakin valid setelah dilakukan penelitian resmi seperti yang akan dilakukan melalui penelitian ini.

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi organisasi mencapai tujuan dengan baik. Loyalitas tumbuh dari para pegawai sebagai akibat

dari kepuasan pegawai terhadap apa yang mereka rasakan, mereka terima serta pengalaman-pengalaman positif yang pada akhirnya menjadikan mereka yakin bahwa organisasi di mana mereka berada adalah organisasi terbaik sehingga mereka akan melakukan yang terbaik pula untuk organisasi. Salah satu bentuk loyalitas adalah kemauan seseorang untuk melakukan apa yang dibutuhkan oleh organisasi setiap saat dibutuhkan loyalitas merupakan salah satu dari faktor pembentuk employee engagement dimana hal tersebut terwujud dari perkataan, perbuatan serta daya juang yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia tentunya karena mereka yakin organisasi dimana mereka berada adalah merupakan organisasi yang patut untuk diperjuangkan.

Dalam permasalahan loyalitas pengamatan yang telah dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar masih tergambar samar mengingat kegiatan anggota DPRD kadang memang banyak dilakukan di luar jam Kantor dan di luar jam kerja sehingga komunikasi terkait kesekretariatan juga menyesuaikan dengan kegiatan kegiatan tersebut. Justru hal ini menjadi fenomena menarik apakah pelaksanaan kegiatan di luar jam kerja dan di luar kantor tersebut merupakan salah satu bentuk loyalitas atau hanya merupakan tuntutan dari pekerjaan sehingga untuk mengetahui secara ilmiah terkait dengan tingkat loyalitas pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar perlu dilakukan penelitian sehingga akan dapat diambil kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah tentang tingkat loyalitas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar tersebut.

Faktor terakhir yang akan penulis teliti adalah faktor kepemimpinan. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud adalah sifat yang dimiliki oleh para pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh para pegawai dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktifitas para pegawai tersebut. Sifat kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap pegawai karena melalui sifat ini pegawai akan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewenangan serta tanggungjawabnya.

Pada dasarnya manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri dan dalam perkembangannya seseorang dapat tumbuh dan berkembang dan dapat menjadi pemimpin bagi orang lain. Sebagai seorang pemimpin maka ia akan dapat menginspirasi dirinya maupun orang lain dalam pencapaian kualitas kerja dan juga prestasi kerja. Pemimpin yang efektif akan mampu mengorganisir dan membantu orang atau kelompok dalam mencapai tujuan. Sifat kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap orang dengan sifat kepemimpinan tersebut seseorang akan memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri untuk mampu dengan baik melakukan segala tanggungjawab tugas dan kewajibannya bahkan dalam kesempatan yang lain sifat kepemimpinan tersebut akan menginspirasi orang lain untuk melakukan suatu hal yang terbaik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Sifat-sifat kepemimpinan tersebut juga seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai tidak terkecuali pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Penulis merasa terpanggil untuk melakukan penelitian terkait dengan sifat kepemimpinan pegawai karena sifat-sifat kepemimpinan itu penting apalagi

paradigma masyarakat yang melihat Kantor Sekretariat DPRD adalah kantor wakil rakyat di mana para pegawai juga harus mencerminkan sebagai pegawai yang memiliki kepekaan tinggi terkait dengan permasalahan sosial politik dan kemasyarakatan pengamatan yang telah penulis lakukan terkait dengan sifat kepemimpinan ini masih dirasa perlu untuk ditingkatkan. Fenomena yang terjadi saat ini para pegawai sekretariat sering bekerja dibawah bayang-bayang para wakil rakyat sehingga cenderung untuk melakukan saja apa yang diminta oleh para wakil rakyat tersebut. Hal ini menjadi fenomena menarik karena bekerja dalam bayang bayang akan menjadi preseden buruk jika tidak dimanaj dengan baik dan benar.

Sifat kepemimpinan yang positif pada akhirnya akan mendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar dan tak dapat dipungkiri hal tersebut diyakini akan dapat menjadi pemacu timbulnya produktivitas bagi pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas dan kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan segi-segi yang melatarbelakangi tahapan penelitian maka berikut dirumuskan beberapa pokok masalah yang menjadi target penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara parsial terhadap produktifitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara simultan terhadap produktifitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Variabel manakah diantara kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap produktifitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara parsial terhadap produktifitas pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara simultan terhadap produktifitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melakukan kebijakan dan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan perilaku kepegawaian.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam pengaplikasian dan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khaslinawati(2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah menghasilkan data penelitian sebagai berikut Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2) dan disiplin tanggung jawab (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan kekayaan Kabupaten Meriah. Nilai keefisien Disiplin waktu adalah sebesar 0,129 secara parsial disiplin waktu (X1) *tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prduktivitas kerja*. di mana $t_{hitung} (1, 154) < t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai sig $0,253 > 0,05$. Variabel disiplin peraturan (X2) dengan nilai keefisien sebesar 0,239 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2, 190) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai Sig $0,033 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prduktivitas kerja. dan variabel disiplin tanggung jawab (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai keefisien sebesar 0,412 dan nilai $t_{hitung} (4,857) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa disiplin tanggungjawab berpengaruh terhadap produktivitas

kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Implikasi dari penelitian ini adalah apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka harus dimulai dari meningkatkan disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jerry P. Haenisch (2012) melalui penelitian dengan judul *The productivity of Government Workers* menyampaikan hasil penelitian terkait dengan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam abtrak penelitian sebagai berikut “*The results indicate that state government workers appreciate having freedom and autonomy, like their jobs and the sense of achievement, and welcome teamwork, but feel limited by poor supervision and management, poor communications, and insufficient budgets and staffing. To improve productivity, the workers would eliminate bureaucracy, supervise better, and improve communication.* Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa pada pekerja sector pemerintah di Amerika Serikat terdapat tiga factor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas yaitu Birokrasi mereka menginginkan birokrasi yang lebih simple tidak berbelit, Kepemimpinan yang lebih baik serta komunikasi yang efektif. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu variabel yaitu kepemimpinan menjadi variabel yang sama sama akan diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mojtaba Afsharian, Seid Mostafa Mirghasemi, Kamal ebadzadeh, Nasrin Khoda Bakhshi (2013) dengan judul *A Study of the Factors Affecting Productivity* dalam abtrak penelitian ini mereka menyatakan bahwa

“The aim of this study is to determine the factors affecting productivity. Productivity increase is an important indicator of the economy and the market value of the firms. Therefore, it is crucial for the business management to determine and control the factors affecting productivity. In the highly competitive and fast changing world of technology, policy-makers and managers consider productivity as a key element for success. There are various ways of increasing productivity depending on the conditions and culture of each organization. The most important factors that drive productivity are human resources and personnel”.

Dalam penelitian tersebut dibahas beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas dengan sangat detil dan dalam faktor faktor tersebut dua diantara variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan loyalitas dan kepemimpinan

4. Penelitian yang dilakukan oleh Aidil Syaputra (2017) dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru melalui hasil Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa loyalitas kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai Organisasi Daerah Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Besarnya pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kejuruan terhadap produktivitas kerja Pegawai sebesar 59,6%. Hasil penelitian yang dilakukan dengan metode Analitik Hierarchy Procces pada variabel pelatihan kerja, menunjukkan bahwa diantara indikator pelatihan kerja mempunyai hubungan yang paling besar untuk meningkatkan

produktivitas Pegawai. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah ilmu, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja sehingga meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan vokasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja Pegawai. Artinya pelatihan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Reski Andiyuni asiari (2017) dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Jordan Bakeri Di Kabupaten Gowa” membuktikan bahwa melalui hasil penelitian ini terbukti secara simultan variabel komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil perhitungan F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) 36,1% yang dapat menjelaskan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diterima bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja.
6. Penelitian tentang keperilakuan Sumber daya Manusia yang dilakukan oleh Muhammad Gufron dan Lamidi (2009) dengan Judul “Pengaruh perilaku Pegawai dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku Pegawai dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini juga dibuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan

variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai.

7. Penelitian yang dilaksanakan oleh Asri Abu (2013) dengan judul *.Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Perawat Pada Ruang Rawat Inap RSUD Lanto DgPasewang Kabupaten Jeneponto .* membuktikan melalui *.* Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kemampuan ($p=0,039$), persepsi ($p=0,010$), motivasi ($p=0,032$), dan pembelajaran individu ($p=0,000$) terhadap produktivitas perawat. Sementara variabel ciri biologis ($p=0,676$), kepribadian ($p=0,351$), dan nilai ($p=0,918$) tidak berpengaruh. Dalam penelitian ini juga dibuktikan bahwa Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas perawat adalah variabel pembelajaran individu ($p=0,000$ & $B= 0,564$).

2.2 Perilaku Kepegawaian

Perilaku pegawai dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan aturan yang mengarahkan semua pegawai Negeri Sipil untuk bertindak dan bersikap sesuai dengan kode etik pegawai negeri sipil. Ada tiga hal pokok yang menjadi ketentuan dalam kode etik PNS yang tertulis pada Undang Undang No 5 Tahun 2015 tentang Pegawai Negeri Sipil Pasal 5 yaitu :

- (1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN;
- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:
 - a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;

- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

(3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasar pada kode etik tersebut maka perwujudan perilaku pegawai memerlukan komitmen dari para pegawai dalam menjalankan agar apa yang menjadi harapan Negara sesuai yang tertuang dalam kode etik tersebut dapat berjalan dengan baik ditilik dari sisi manajemen Sumber daya manusia keberhasilan pengaplikasian kode etik tersebut sangat dipengaruhi oleh dua hal : yang pertama, secara external dipengaruhi oleh sistem yang dikembangkan dalam organisasi yang berupa aturan kebijakan tata tertib dan produk manajerial lainnya. Sementara yang kedua secara internal keberhasilan penerapan kode etik tersebut sangat dipengaruhi oleh individu pegawai bersangkutan. Perilaku seseorang bisa dipengaruhi oleh pandangannya terhadap lingkungan yang menciptakan persepsi dan motivasi tersendiri secara individu sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi perilakunya.

Beberapa hal yang tumbuh akibat dari persepsi dan motif yang berkembang bisa terefleksikan pada perilaku yang muncul seperti tingkat kedisiplinan, loyalitas pegawai terhadap Organisasi serta sifat sifat kepemimpinan yang tumbuh pada diri seseorang.

1. Jenis–Jenis Perilaku

Pada intinya perilaku merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manusia terkadang perilaku tersebut menjadi sesuatu yang konstan sehingga apa yang dilakukan menjadi ciri khas atau kebiasaan yang melekat pada diri seseorang (Alamsyah : 2015) .

Secara umum terdapat 3 jenis perilaku yaitu :

- 1) Perilaku Sosial perilaku ini terdapat pada diri seseorang ketika terlibat komunikasi atau bersosialisasi dengan orang lain pada saat berada dalam kelompok, organisasi dan komunitas sosial kemasyarakatan lainnya.
- 2) Perilaku tugas atau kerja yaitu perilaku yang tergambar dari diri seseorang ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam bekerja.
- 3) Perilaku kekuasaan yaitu perilaku yang menggambarkan dari diri seseorang ketika menjalankan kewenangan kekuasaan yang dipegangnya baik di dalam organisasi usaha maupun Negara.

Dari ketiga jenis perilaku tersebut perilaku sosial lebih dominan mempengaruhi seseorang karena dari perilaku sosial inilah yang juga menjadi dasar pada perilaku-perilaku yang lain (Yurike,2019).

Perilaku sosial kemudian akan membentuk ciri sikap yaitu sikap asosiatif dan sikap desosiatif. Sikap assosiatif merupakan kondisi sikap seseorang yang lebih mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain, sikap asosiatif kemudian memunculkan tiga ciri perilaku yaitu perilaku akomodatif, Asosiatif dan akulturasi

- Perilaku Akomodatif sikap ini tergambar pada seseorang yang terbuka untuk mendapatkan pendapat dan saran dari oranglain.
- Perilaku asimilatif yang tergambar dari sikap seseorang yang untuk mencari persamaan pendapat dengan orang lain walaupun ada perbedaan tapi sikap asimilatif berusaha untuk melakukan rekonsiliasi sehingga terjadi kesepahaman yang sama.

- Perilaku Akulturasi yaitu sikap yang suka mengalah dan pada taraf tertentu sikap ini akan membuat seseorang mengubah perilaku yang banyak tidak disukai oleh orang lain.

Sementara sikap deasosiatif akan memunculkan tiga perilaku yaitu kompetisi, kontroversi dan konflik

- Perilaku kompetisi adalah perilaku yang menggambarkan dari sifat ingin bersaing dengan sesama dan berupaya untuk menjadi sesuatu yang lebih dibandingkan dengan orang lain.
- Perilaku kontroversi adalah perilaku yang menggambarkan dari sikap seseorang yang ingin menunjukkan sesuatu yang berbeda dari norma yang sesungguhnya atau menciptakan suatu kondisi yang bertentangan dengan yang seharusnya dilakukan.
- Perilaku Konflik adalah suatu perilaku yang menggambarkan dari sikap seseorang yang selalu ingin menciptakan permusuhan.

Dari sikap-sikap atau keperilakuan tersebut maka organisasi dituntut untuk dapat memanaj perilaku pegawai dalam sebuah norma keteraturan yang dimaksudkan untuk mengarahkan pegawai tersebut untuk berlaku sesuai koridor kode etik melalui aturan dan kebijakan organisasi. Aturan dan kebijakan organisasi akan dapat berjalan dengan baik jika dipatuhi dalam kondisi kedisiplinan pegawai, diterima pegawai sebagai sebuah norma organisasi yang harus dijunjungtinggi hal ini dapat ditunjukkan melalui loyalitas pegawai dan yang tak kalah penting adalah keefektifan dari sikap kepemimpinan baik sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh

individu maupun kepemimpinan yang dikembangkan oleh para pimpinan di dalam organisasi.

2.3 Kedisiplinan

Istilah atau asal kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang memiliki makna mengajari atau mengikuti yang dihormati. Dengan demikian kedisiplinan adalah merupakan suatu tindakan yang dilaksanakan oleh seseorang dalam mengikuti apa yang telah dicontohkan secara lebih dalam lagi suatu yang dicontohkan dapat juga dimaknai suatu yang telah ditetapkan atau diputuskan.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), Disiplin diartikan sebagai suatu tindakan untuk mengikuti dan melaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan yang ditentukan hal-hal terkait dengan :

- a. Tata tertib (yang diterapkan pada sekolah, tata tertib yang diberlakukan di kantor, tata tertib yang diterapkan pada lingkup kemiliteran, dan tata tertib yang diberlakukan ditempat lain).
- b. Kepatuhan atau ketaatan yang dilakukan oleh orang-orang terkait pelaksanaan pada peraturan tata tertib.
- c. Pelaksanaan secara konsisten aturan-aturan yang berlaku pada bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Sehingga dari uraiandi atas dapat digaris bawahi bahwa kedisiplinan adalah suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, keteraturan, ketaatan, ketertiban dan kesetiaan. Dari orang-orang yang berada dalam satu lingkungan dan hal

tersebut terjadi karena antara norma-norma yang dikembangkan sudah menyatu dengannya, dengan demikian sikap atau perbuatan yang menggambarkan keteraturan, ketertiban, kepatuhan dan sikap-sikap positif yang lainnya mereka lakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana aturan dan kebijakan serta norma-norma yang menjadi kesepakatan bersama.

Rivai (2013) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selanjutnya Nitisemito (2006) menyatakan bahwa

“Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan . Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib,norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis dan menjadi komitmen bagi orang-orang yang ada dalam lingkungan tersebut sebagai suatu kesepakatan bersama.

2.3.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Rifai (2013) menyatakan “Terdapat empat perspektif dasar atau perspektif inti yang menyangkut disiplin kerja” yaitu :

1. *Retributive discipline* yaitu penegakan disiplin dengan cara memberlakukan sanksi hukum kepada siapa saja yang melakukan pelanggaran atas aturan yang telah ditetapkan.
2. *Corrective discipline* yaitu upaya penegakan disiplin dengan cara memberikan koreksi dan pengarahan agar seseorang atau sekelompok orang tidak melakukan perbuatan yang tidak dibenarkan didalam penegakan tata tertib di lingkungan mereka.
3. *Individual rights perspective* yaitu upaya pelaksanaan disiplin dengan pemberian sanksi hukum bagi yang melanggar namun pelaksanaannya masih tetap memberikan dan melindungi hak-hak dasar individu bagi orang yang melakukan tindakan indisipliner.
4. *Utilitarian perspective* yaitu penegakan disiplin dengan menerapkan penggunaan disiplin pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan undisipliner akan memberikan dampak negative yang melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan.

2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Rivai (2013) menyatakan bahwa:

“terdapat tiga pendekatan disiplin yaitu 1) aturan tungku panas 2) tindakan disiplin progresif dan 3) tindakan disiplin positif”.

Uraian dari ketiga pendekatan adalah sebagai berikut :

1. Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh tungku panas. Langkah langkah ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Ibarat tungku yang dapat membakar maka tindakan atas perilaku indisipliner harus dilakukan segera pada pelanggar disiplin sehingga pelanggar tersebut langsung mengetahui akibat dari tindakannya.
- b. Memberikan *warning*. Memberikan peringatan dini kepada semua orang atas konsekuensi yang akan diterima apabila mereka melakukan tindakan indisipliner, ibarat tungku yang sudah panas maka jika diibaratkan panasnya tungku akan membakar seseorang jika menyentuhnya maka semakin dekat orang tersebut kepada tunggu saat itu sebenarnya dia sudah mengerti atas panasnya tunggu tersebut dan jika orang tersebut semakin mendekat maka memberikan peringatan kepadanya menjadi penting agar orang tersebut tidak terbakar
- c. Memberikan Hukuman yang Konsisten. Tindakan hukum atas seseorang yang melakukan pelanggaran harus menjadi sesuatu yang konsisten sanksi yang diberlakukan akan sama bagi siapa saja yang melakukan pelanggaran hukum dalam kontek konsistensi maka tidak ada alasan keistimewaan bagi seseorang ketika melanggar tata tertib konsistensi juga bukan berarti hanya dalam konteks personal tetapi juga dalam kontek waktu dan tempat. Disiplin yang konsisten berarti:

- (a) Setiap orang yang mendapatkan sanksi hukuman disiplin maka ia harus menerima/menjalankannya sesuai batasan dalam sanksi atau hukuman yang diterimanya
 - (b) Setiap orang yang melakukan tindakan indisipliner dalam kategori yang serupa maka ia akan mendapat sanksi hukum yang sama dengan pelaku pelanggaran disiplin dalam kategori tersebut
 - (c) Penegakan kedisiplin diberlakukan dalam cara yang sama tanpa terkecuali kepada semua orang yang ada pada lingkungan/organisasi
 - d. Membakar Tanpa Memilah-milah. Tindakan sanksi terhadap pelaku indisipliner seharusnya dilakukannya setara tanpa memilah-milah satu orang dengan orang lain satu kelompok dengan kelompok yang lain. tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya tanpa memilah-milah.
5. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan hukum terhadap pelaku indisipliner dilakukan dengan cara berkembang pendekatan ini dilakukan dengan cara memberikan tindakan hukum berjenjang mulai dari tindakan yang paling ringan karena akibat dari pelanggaran ringan, kemudian tindakan sanksi hukum menengah karena konsekuensi atas tindakan indisipliner ini dikategorikan sebagai tindakan indisipliner yang sedang dan terakhir adalah tindakan hukum dalam kategori berat hal ini karena pelanggaran indisipliner tersebut dilakukan dalam kategori kesalahan berat. Tindakan hukum secara progresif ini dimaksudkan juga untuk memberikan contoh kepada orang lain akan akibat dari tindakan indisipliner selain hal tersebut tindakan hukum progresif ini

juga dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada semua orang untuk dapat mengambil pelajaran terbaik dari peraturan yang diterapkan oleh organisasi.

6. Tindakan Disiplin Positif

Sering didapati bahwa penindakan hukuman terhadap pelaku pelanggaran kedisiplinan akan menjadi suatu momok yang menakutkan bagi para Pegawai/pegawai sehingga penindakan tersebut sebisa mungkin akan dihindari oleh setiap pegawai, namun demikian tindakan tersebut pada taraf tertentu menjadi suatu yang tidak mendasar bagi setiap orang untuk benar-benar mengerti dari manfaat melaksanakan tata tertib aturan dan kebijakan yang diberlakukan. Untuk itu pendekatan tindakan disiplin positif adalah merupakan pendekatan yang dilakukan oleh organisasi untuk menggugah pemahaman dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi bahwa penegakan disiplin adalah untuk kepentingan bersama yaitu pentingnya pemahaman atas tugas kewajiban serta tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan dari organisasi. Penggugahan pemahaman bahwa kedisiplinan diperlukan untuk keberhasilan dalam pencapaian tujuan akan mengantarkan para pegawai melakukan kedisiplinan atas kesadaran individu karena mereka menyadari dengan kedisiplinan tugas dan tanggungjawab mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Penanaman nilai-nilai positif inilah yang dikembangkan dalam pendekatan penegakan disiplin positif.

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Pegawai

Jenis-jenis disiplin pegawai merupakan suatu tindakan yang menggambarkan kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja yang secara umum digambarkan oleh Rifai (2013) dan Alamsyah (2015) adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman Atas Aturan (Understanding)

Kedisiplinan dapat terlihat pada sejauhmana pegawai memahami dan melaksanakan tata terib maupun aturan dan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh organisasi seorang pegawai dapat dikatakan disiplin apabila ia memahami dan melaksanakan dengan baik aturan-aturan organisasi tersebut;

2. Kehadiran (Punctuality)

Kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadirannya setiap hari kerja seorang yang disiplin akan datang tepat pada waktunya bahkan bebrapa menit sebelum jam kantor dimulai. Seorang yang memiliki tanggungjawab yang kuat juga tidak hanya memperhatikan jam kedatangannya saja tapi juga terkait dengan jam pulang. Seorang yang disiplin baru akan pulang setelah pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya pada hari itu dapat diselesaikan dengan baik;

3. Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan (Timelines)

Seperti yang telah disampaikan diatas seorang yang disiplin dia akan memahami tentang tugas dan tanggungjawabnya banyak pekerjaan yang penyelesaiannya sangat terkait dengan waktu (*Due date*) bahkan dalam hal

pelayanan waktu penyelesaian pelayanan tidak dihitung per jam tapi per menit bahkan sekian detik. Seorang yang memiliki disiplin tinggi akan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya;

4. Kesesuaian pelaksanaan Pekerjaan (*Work Standard*)

Penyelesaian pekerjaan yang baik adalah pekerjaan selesai sesuai dengan standar yang ditentukan seorang yang memiliki disiplin akan berpegang teguh pada aturan itu dalam kata lain penyelesaian pekerjaan tidak hanya asal selesai tapi betul-betul selesai sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

2.4 Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan adalah satu bentuk sikap yang sangat dibutuhkan dan lebih jauh lagi loyalitas bukan hanya dibutuhkan oleh organisasi tapi oleh kita sendiri dengan kata lain loyalitas adalah sifat yang diinginkan semua orang, tidak peduli apakah mereka teman, rekan, anggota keluarga, atau Pegawai. Tidak dapat dipungkiri loyalitas dalam kehidupan pribadi adalah sesuatu yang sangat diharapkan dan dalam kegiatan profesional loyalitas adalah sifat yang sangat penting (Gibson, dkk : 1987).

Pentingnya loyalitas dalam lingkup profesional menjadi penentu apakah organisasi akan mencapai tujuan dengan benar karena tanpa loyalitas dari para pegawai organisasi mustahil akan mencapai tujuan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Dalam praktiknya seseorang akan menjadi pribadi yang loyal jika mereka merasa dihargai oleh organisasi dan juga dihargai aktivitasnya ketika

bekerja untuk organisasi, agar hal ini tercapai organisasi harus mampu meningkatkan perasaan *awareness* bagi setiap pegawai bahwa mereka memiliki kontribusi yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian organisasi perasaan ini akan tumbuh jika ada pengakuan dari organisasi akan hal tersebut. Selain hal ini organisasi juga perlu untuk menunjukkan kepada para pegawai bahwa keberadaannya memiliki karier di masa depan dengan baik dan pasti.

2.4.1 Bentuk-Bentuk Loyalitas Kerja

Victor Whitack (2019) mengkategorkan bentuk loyalitas dalam tiga jenis loyalitas ketiganya adalah :

1) Kesetiaan Kepada Organisasi

Sebagian orang memiliki kesetiaan kepada Organisasi secara keseluruhan hal ini disebabkan mereka telah bekerja pada organisasi untuk jangka waktu yang lama atau telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi dimasa lalu;

2) Kesetiaan kepada individu

Terdapat orang orang yang memiliki kesetiaan karena rasa percaya pada pimpinan yang kebetulan menjadi panutan hal ini terjadi karena pengalaman kerja yang baik yang orang tersebut rasakan dibawah kepemimpinan seseorang kesetiaan individu juga bisa timbul bagi mereka - mereka yang telah bekerja dengan baik bersama seorang pimpinan dan merasa bahwa tingkat kinerja mereka yang tinggi adalah berkat dukungan yang pimpinan berikan kepada mereka;

3) Kesetiaan kepada Reputasi. .

Ada juga beberapa Pegawai yang setia pada reputasi dan nama besar Organisasi seperti *brand* dan budaya Organisasi, dan mereka memiliki keyakinan dan percaya bahwa apa yang menjadi prinsip di dalam bekerja mereka memiliki kecocokan dengan tujuan yang dimiliki oleh Organisasi.

Scufelly dan Beker yang dikutip oleh Ancok (2018) menyatakan bahwa tiga bentuk loyalitas ini secara operasional akan terwujud dalam tiga sikap yaitu (1) semangat (Vigor) (2) pengabdian (dedication) dan (3) Keterlibatan (Absorption) ketiga hal tersebut akan mengantarkan pegawai untuk memiliki work engagement (gembira antusias, asyik dalam bekerja dan berkomitmen penuh pada pekerjaan) kenapa hal tersebut dapat terjadi maka lebih lanjut Ancok (2018) merincikan ketiga hal yang ditampakkan dari orang yang memiliki loyalitas sebagai berikut :

1) Semangat (Vigor)

Pegawai yang memiliki loyalitas kepada organisasi akan selalu menunjukkan kesemangatan dalam bekerja, semangat kerja tersebut tumbuh karena mereka percaya bahwa yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi dan diakui oleh organisasi mereka juga yakin semangat kerja mereka akan memberikan kontribusi yang nyata bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi;

2) Pengabdian (Dedication)

Pegawai yang memiliki loyalitas mereka selalu akan memberikan yang terbaik kepada organisasi karena mereka yakin itulah bentuk pengabdian kepada organisasi dimana mereka harus memiliki komitmen untuk bekerja, Sifat pengabdian ini akan menjadikan pegawai bekerja dengan tulus karena

kesadarannya dan hal ini merupakan bentuk loyalitas terbaik dari pegawai yang diberikan kepada organisasi;

3) Keterlibatan (Absorption)

Pegawai yang memiliki loyalitas mereka akan selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi mereka melihat keterlibatan tersebut merupakan keharusan bagi dirinya selaku anggota organisasi mereka juga berpikir bahwa keterlibatan mereka merupakan salah satu bentuk kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.4.2 Pentingnya Loyalitas Kerja

Loyalitas cenderung mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan melakukan sesuai standar tertinggi mereka. Jika organisasi memiliki Pegawai/pegawai yang loyal dalam bekerja organisasi, maka sesungguhnya organisasi akan memiliki Pegawai/pegawai yang bekerja secara produktif dan efisien. Dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Loyalitas kerja pegawai yang baik ini akan selalu menjadi kabar baik bagi organisasi sebagai sebuah institusi. Dari sisi bisnis pegawai yang loyal akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan Organisasi dan membantu Organisasi mencapai tujuan (Victor Whitack : 2019).

Loyalitas pegawai juga secara tidak langsung akan menurunkan tingkat pergantian (*turn over*) yang mungkin terjadi pada organisasi. Hal ini pasti akan menghindarkan organisasi dari inefisiensi penggunaan tenaga kerja karena demikian karena sesungguhnya merekrut pegawai baru tidak pernah mudah, dan

jadi jika organisasi dapat membatasi jumlah rasio *turnover* pegawai yang tinggi maka hal ini akan memiliki dampak positif pada organisasi secara keseluruhan.

Pegawai/Pegawai yang loyal juga cenderung ingin meningkatkan organisasi secara keseluruhan. Mereka akan mengedepankan ide, bekerja menuju pencapaian kinerja yang lebih baik dan umumnya mencoba yang terbaik untuk memastikan bahwa organisasi akan mampu mencapai tujuan yang secara bersama telah direncanakan.

2.4.3 Upaya Peningkatan Loyalitas Pegawai

Upaya peningkatan loyalitas perlu dilakukan oleh organisasi meskipun peningkatan masalah ini bukanlah sesuatu yang mudah karena loyalitas sering berkaitan dengan persepsi pribadi keinginan kepentingan serta norma-norma yang dianut oleh individu, namun demikian menciptakan loyalitas sebagai salahsatu budaya organisasi menjadi penting terutama dikaitkan dengan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan. Ada beberapa langkah yang bisa dilalukan oleh organisasi untuk meningkatkan loyalitas diantaranya adalah hal-hal sebagai berikut :

1. **Pelihara setiap potensi**

Setiap orang sesungguhnya memiliki potensi yang baik yang dapat digunakan sebaik mungkin untuk memajukan dan untuk kepentingan orgaisasi pimpinan harus memiliki kejelian untuk mengamati setiap potensi yang dimiiki oleh pegawainya sehingga pengenalan yang baik atas potensi tersebut pimpinan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Pemeliharaan dan pengakuan potensi menjadi salah satu faktor

penting yang mampu menumbuhkan motivasi dan kepercayaan pegawai kepada organisasi, pengakuan ini akan menjadikan pegawai memiliki kepercayaan yang semakin baik kepada organisasi yang pada ujungnya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap apa yang menjadi aturan kebijakan serta tujuan dari organisasi;

2. Hindari pengelolaan mikro

Pengelolaan mikro atau dapat dibidang sebagai pengelolaan yang tidak terintegrasi karena hanya melihat permasalahan hanya dari satu sisi saja adalah satu hal yang akan membuat pegawai merasa bahwa mereka tidak dipercaya oleh manajemen. Banyak alasan untuk melakukan ini sebagai suatu contoh tidak mungkin semua hal untuk diurus cukuplah kita berkoordinasi dengan bagian tertentu saja yang berwenang permasalahan ini ketika dilakukan dengan benar dapat menjadi bantuan yang sangat besar dalam mengembangkan loyalitas Pegawaiii tetapi ketika dilakukan dengan salah itu dapat memiliki dampak merugikan yang nyata dan membahayakan segala upaya lain yang telah dilakukan oleh organisasi. Maka sebaiknya organisasi menghindari pengelolaan mikro dengan cara apa pun karena dalam banyak kasus hal ini akan menghancurkan hubungan organisasi dengan pegawai, mengurangi kebahagiaan pegawai di tempat kerja dan membuat mereka merasa organisasi tidak mempercayai mereka;

3. Pertahankan mereka

Upaya terbaik bagi organisasi adalah menunjukkan sejauhmana organisasi akan mempertahankan sumber daya manusia yang mereka miliki. Apabila

hal tersebut mampu terwujud dan ditangkap oleh pegawai maka pegawai akan merasa bahwa organisasi telah berjuang untuk kehidupan mereka sentukan pribadi semacam ini akan sangat efektif bagi tumbuhnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, dengan keyakinan bahwa organisasi memiliki komitmen terbaik untuk pegawai maka pegawai akan merasa tenang dan merasa memiliki kewajiban untuk membantu dan mempertahankan organisasi karena organisasi pun melakukan hal demikian terhadap pegawai;

4. Tunjukkan pada mereka bahwa mereka adalah bagian dari masa depan
Jika organisasi memiliki keinginan agar pegawai tetap bekerja untuk organisasi dengan loyalitas yang tinggi, maka cara sederhana untuk mendorong kesetiaan adalah dengan menunjukkan kepada mereka seberapa banyak mereka adalah bagian dari organisasi. Jika mereka melihat bahwa mereka adalah bagian integral dari masa depan, maka kemungkinan mereka akan bekerja lebih keras untuk memastikan organisasi sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Organisasi hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melihat bagaimana kontribusi mereka secara langsung memengaruhi kesuksesan organisasi dan menjadikannya juga kesuksesan mereka.

Pegawai yang loyal adalah sesuatu yang harus dicita-citakan oleh semua organisasi, jadi jika organisasi ingin memastikan untuk memiliki pegawai yang berdedikasi, maka organisasi perlu menunjukkan kepada mereka kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi yang dapat menginspirasi tumbuhnya sifat loyal.

Salah satu kesalah pahaman terbesar tentang loyalitas organisasi dan retensi pegawai adalah bahwa pegawai setia karena mereka telah bekerja untuk Organisasi selama bertahun-tahun. Ini adalah kesalahan pertama yang dilakukan sebagian besar organisasi dan maupun profesional bisnis. Seorang Pegawai yang telah bekerja untuk organisasi untuk waktu yang lama belum tentu loyal, mereka juga tidak perlu membeli etos Organisasi atau mendukung tujuan pertumbuhannya.

Menurut Victor Whitack (2019) , Pegawai yang tidak loyal dapat memiliki dampak negatif yang sangat besar pada perekrutan. Definisi pegawai yang loyal adalah orang yang telah bekerja untuk organisasi dan selalu berfokus pada kesuksesan organisasi. Ini termasuk mengorbankan waktu dan minat mereka sendiri untuk menaruh lebih banyak energi ke dalam organisasi. Tindakan tanpa pamrih ini dapat diukur dan dilakukan setiap hari. Mereka berdedikasi untuk membantu organisasi tumbuh dan berkembang melampaui kemunduran dan pesaing. Ini adalah upaya tulus yang tidak memiliki motif yang mendasarinya.

2.4.4 Pentingnya Peningkatan Sikap Loyal Dalam Organisasi

Loyalitas akan menjadi kunci bagi organisasi untuk memiliki lingkungan kerja yang baik harmonis serta menciptakan keyakinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik karena didukung oleh sumber daya manusia yang memang loyal untuk berkomitmen dengan organisasi. Pentingnya loyalitas dapat diidentifikasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Loyalitas Kerja Pegawai akan mendorong Produktivitas di Tempat Kerja

Seperti disebutkan sebelumnya, pegawai yang loyal sudah memiliki keinginan alami untuk perbaikan dan kesuksesan. Mereka selalu menemukan cara-cara baru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dan membantu Organisasi tumbuh. Mereka selalu siap dan mampu bekerja lebih keras dan menyarankan hal-hal untuk memperbaiki lingkungan. Pegawai yang loyal memiliki sifat alamiah untuk tampil menjadi yang terbaik sementara pegawai yang tidak memiliki loyalitas mereka hanya bekerja seperlunya dan pada taraf tertentu hanya meniru apa yang dilakukan oleh orang lain;

2. Loyalitas membuat pegawai mampu mengambil pelajaran terbaik

Pengalaman dalam penanganan terhadap pelanggan dapat memberikan dua efek kepada organisasi apabila pengalaman diambil dalam segi positif hal tersebut akan menjadi kebaikan tapi jika pengalaman tersebut ditanggapi negatif maka akan dapat membuat masalah dan kehancuran. Pegawai yang loyal akan mengambil pengalaman yang baik maupun buruk sebagai informasi positif kepada organisasi. Dengan demikian bagi pimpinan jika mendapati pegawai memanfaatkan energi negatif, maka penting untuk awasi mereka karena sangat mungkin untuk menularkan kepada yang lain. Seorang pegawai yang loyal sudah memiliki rasa hormat terhadap organisasi dan memprioritaskan nilai-nilai di sana. Jika pelanggan terus memiliki pengalaman negatif dari orang yang sama, ini dapat merusak reputasi organisasi. Bahkan jika itu adalah satu pelanggan, dalam beberapa kasus banyak organisasi hancur karena hanya bermasalah dengan satu

pelanggan. Untuk itu menjadikan pengalaman itu menjadi nilai yang positif akan membangun loyalitas pelanggan dan sekaligus loyalitas pegawai. Loyalitas pelanggan sangat penting untuk produktivitas dan kinerja organisasi karena hal tersebut dapat menjadi efek berantai jika loyalitas pegawai tidak benar maka loyalitas pelanggan pun akan menjadi buruk dan akan berefek kepada pelanggan yang lain.

3. Loyalitas Meningkatkan Citra Institusi

Sesungguhnya loyalitas pegawai lebih penting daripada yang dipikirkan oleh kebanyakan orang. Lebih dari setengah citra institusi dibangun oleh pegawai. Bagaimanapun, merekalah yang melaksanakan proses operasional organisasi. Cara termudah untuk memastikan ini ada di tempat kerja adalah memastikan bahwa organisasi mengembalikan apa yang mereka inginkan sebagai imbalan.

4. Loyalitas Pegawai Mempercepat Operasi Dalam Waktu Singkat

Loyalitas pegawai akan menjadi motivasi tersendiri dan alasan yang kuat bagi pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi, semangat ini akan membuat output organisasi baik berupa barang maupun jasa akan dapat dihasilkan dengan cepat karena dikerjakan oleh pegawai-pegawai dengan motivasi dan loyalitas yang tinggi. Loyalitas juga akan menumbuhkan dedikasi yang baik untuk pegawai dan semua itu memiliki pengaruh terhadap apa yang dihasilkan oleh organisasi.

5. Loyalitas Pegawai Dapat Menjadi Bagian dari Rencana Pertumbuhan Organisasi

Setiap organisasi memiliki rencana untuk tumbuh dan berkembang. Namun, tidak semua organisasi akan dapat mencapainya. Salah satu alasan terbesar mengapa adalah karena tingkatturn over pegawai yang tinggi. Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi akan menyebabkan ketidak efisienan organisasi sehingga organisasi akan mengalami masalah pertumbuhan yang serius. Pegawai yang sudah memiliki pengalaman akan menjadi *key person* bagi organisasi untuk beroperasi secara sustain dan akan menjadi masalah jika terlalu banyak pegawai yang sudah berpengalaman keluar dari organisasi. Pegawai baru yang direkrut tidak akan menjadi jaminan organisasi segera berjalan dengan baik bisaanya dibutuhkan penyesuaian-penyesuaian bagi pegawai baru untuk memahami dan sejalan dengan organisasi. Dari alasan tersebut maka jelas loyalitas yang baik bagi organisasi akan menjamin organisasi dapat bertumbuh dengan baik karena didukung oleh sumber daya yang loyal dan berdedikasi kepada organisasi..

6. Loyalitas yang terbangun akan menarik Sumber Daya Manusia berkualitas bergabung dengan Organisasi.

Jika pegawai diperlakukan dengan baik dan ada dasar kesetiaan pegawai yang kuat di tempat kerja, mereka akan menyampaikan kebanggaan mereka kepada organisasi menyebarkan berita tentang seberapa baik mereka diperlakukan. Tentu ini akan menjadi *image* yang baik dan sangat kuat bagi organisasi. Secara fakta kita sering menilai organisasi atau Organisasi bukan karena kita berada pada organisasi itu tapi kita melihat seberapa sejahteranya dan seberapa bahagianya orang yang bekerja organisasi atau

Organisasi tersebut. Dengan demikian Citra organisasi akan terangkat dari sikap pegawai yang dimilikinya.

2.5 Kepemimpinan

Maju mundurnya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah dari faktor kepemimpinan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu gaya yang dikembangkan atau dimiliki oleh organisasi atau secara lebih khusus merupakan suatu gaya memimpin dari seorang pemimpin dalam rangka mengelola sumberdaya manusiayang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya akan sangat menentukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya seorang diri, melainkan dengan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas- tugas kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

Kepemimpinan dalam perspektif sejarah awalnya, kepemimpinan dipercaya oleh masyarakat dahulu bahwa kepemimpinan merupakan suatu bakat yang tidak semua orang dapat memiliki bakat kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir. Sehingga banyak orang yang berpendapat bahwa teori dan ilmu kepemimpinan tidak di butuhkan.

Kepemimpinan dapat sukses dijalankan tanpa didasari oleh teori, tanpa pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kepemimpinan adalah jenis pemimpin yang tidak ilmiah yang dilakukan berdasarkan bakat menguasai seni memimpin.

Dalam perkembangannya, kepemimpinan secara ilmiah bermunculan dan terus berkembang seiring dengan pertumbuhan manajemen ilmiah (*scientific managemen*), yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor abad ke-20 dan perkembangannya memunculkan satu ilmu kepemimpinan yang tidak didasari dari bakat dan pengalaman saja, tetapi mempersiapkan secara berencana dan melatih yang dilakukan dengan perencanaan, percobaan, penelitian, analisis, suprevisi dan penggemblengan secara sistematis untuk membagikan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam setiap tugasnya.

Berkembangnya ilmu kepemimpinan, kepemimpinan berdasarkan bakat alam tidak lagi menjadi acuan, namun kepemimpinan melalui pelatihan dan pendidikan menjadi kemampuan untuk mempengaruhi menggerakkan suatu karya bersama.

2.5.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Edwin Giselli (dalam Handoko,2014) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan Hasibuan, (2005) mendefinisikan kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi .

Definisi lain kepemimpinan sebagai alat untuk mempengaruhi juga disampaikan oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan bersifat spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus (Kartini Kartono, 2002).

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2009).

Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan rencana tersebut menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok. Pemimpin juga melaksanakan fungsi yang sangat penting. Mereka berusaha untuk

memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya (Terry, 2013).

2.5.2 Sifat – Sifat Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan adalah merupakan hal yang melekat dan terasa pada kepemimpinan yang dikembangkan oleh organisasi maupun oleh individu ada beberapa sifat kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2014) yang mengemukakan ada lima sifat kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Hal tersebut mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan seorang pemimpin untuk dapat sukses dalam menyelesaikan tanggungjawab dan tugasnya. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan salah satu sifat kepemimpinan yang paling menonjol karena keberhasilan atau prestasi akan mengantarkan seseorang sebagai pemimpin yang diakui dan hal tersebut adalah salah satu dari ambisi seseorang untuk menjadi pemimpin

3. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir, serta pemahaman keilmuan yang memadai yang diperlukan oleh seorang pemimpin.

4. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi masalah.

Sementara dalam <https://www.finansialku.com> (didownload Mei 2020)

menyampaikan bahwa ada lima sifat kepemimpinan yaitu :

1. Intelegensi – Kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat daripada para anggota yang dipimpin;
2. Kepercayaan Diri – Keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki;
3. Determinasi – Hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyendiri;
4. Integritas – Kualitas kejujuran dan dapat dipercaya oleh para anggota;
5. Sosiabilitas – Kecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan, bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Menunjukkan rasa sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan perhatian atas kehidupan mereka.

2.5.3 Teori Kepemimpinan

Setidaknya ada 3 teori tentang asal-usul terbentuk seorang pemimpin, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Genetik – menyatakan bahwa pemimpin itu terlahir dengan bakat yang sudah terpendam di dalam diri seseorang.
2. Teori Sosial – menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin melalui latihan, kesempatan dan pendidikan.
3. Teori Ekologis – teori ini merupakan gabungan dari 2 teori di atas.

2.5.4 Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi

Pasti Anda pernah melihat seorang yang mampu mengakomodasi sebagian besar orang dengan berbagai latar belakang, budaya, kompetensi, ide, pendidikan untuk dapat bekerja sama demi menuju sebuah tujuan tertentu. Setidaknya ada 9 gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lain yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Berikut ini 9 gaya kepemimpinan tersebut (Admin Psikoma.com: 2016 didownload Mei 2020).

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini bisaanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini bisa diterapkan dalam sebuah Organisasi dan akan efektif apabila setiap Pegawai mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

3 Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

4 Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini bisa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi

boomerang bagi Organisasi bila memiliki Pegawai yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya

5 Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

6 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mementingkan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

7 Kepemimpinan Melayani (*Servant*)

Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota dari pada kepentingan pribadinya.

8 Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang ia inginkan.

9 Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas. Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Setidaknya ada 4 gaya yang diterapkan oleh pemimpin jenis ini, diantaranya:

1. *Telling-Directing* (memberitahu, menunjukkan, memimpin, menetapkan),
2. *Selling-Coaching* (menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk),
3. *Participating-Supporting* (mengikutsertakan, memberi semangat, kerja sama),
4. *Delegating* (mendelegasi, pengamatan, mengawasi, penyelesaian).

2.5.5 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Menurut Nawawi (2003) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

2.5.6 Kepemimpinan Yang Efektif

Dari berbagai penjelasan diatas, maka seorang pemimpin yang efektif adalah yang tidak hanya bekerja sendiri tanpa melibatkan siapapun. Melainkan mampu memanfaatkan berbagai potensi yang mengelilinginya. Kepemimpinan efektif bukan sekedar pusat kedudukan atau kekuatan akan tetapi merupakan interaksi aktif antar komponen yang efektif.

Dari kesembilan gaya kepemimpinan diatas, tepat atau tidaknya gaya tersebut akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari organisasi yang dijalankan.

Langkah pertama untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah dengan bercermin. Kuasailah keterampilan diri sendiri dengan demikian anda akan meletakkan dasar untuk membantu orang lain agar melakukan hal yang sama. Hal ini menjelaskan bahwa landasan yang kuat bagi seorang pemimpin adalah ketika pemimpin tersebut bisa membentuk sebuah model keteladanan.

Keteladanan akan menjadi kekuatan yang mampu mempengaruhi tanpa harus menggurui dan memaksa. Keteladanan akan memunculkan sikap hormat dan penghargaan yang tulus yang akan menggerakkan orang lain dengan sukarela. Dengan menjadi model keteladanan, seorang pemimpin dimampukan untuk bisa memberikan dampak bagi lingkungannya, sekaligus menunjukkan kepada obyek yang dipimpinnya bagaimana cara melakukan pelayanan mengembangkan orang lain menjadi pribadi yang efektif, berkualitas dan berkarakter (Kasparina Ufie: 2009).

Jadi jika seseorang ingin menjadi seorang pemimpin yang efektif, mulailah dengan menguasai ketrampilan dalam memimpin diri sendiri. Biarkan orang lain melihat karakter dan kualitas hidup anda. Dengan demikian anda akan meletakkan dasar kokoh bagi kepemimpinan anda.

2.5.7 Berkembangnya Konsep kepemimpinan

Seiring dengan berkembangnya Ilmu pengetahuan dan hasil-hasil penelitian berkaitan dengan kepemimpinan maka konsep kepemimpinan menjadi berubah dan merambah pada paradig yang lebih luas jika dalam konsep tradisional kepemimpinan hanya berfokus pada diri seorang pemimpin atau kepemimpinan yang dikembangkan oleh organisasi dalam kontek heirarkhi seorang pemimpin dalam struktur organisasi, maka kepemimpinan dalam paradig baru adalah melingkupi semua individu yang bergerak untuk mencapai tujuan tertentu termasuk individu yang ada dalam organisasi meskipun ia bukan seorang pemimpin tetapi kepemilikan sifat kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh organisasi dari setiap individu yang ada di dalamnya (Paul M. Arsenault, 2020). Dalam kontek ini banyak sekali organisasi yang memasukan unsur kepemimpinan (leadership) sebagai bagian dari form assessment kepada seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi.

Lebih lanjut tentang sifat kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang ada dalam organisasi Arsenault (2020) menyatakan sebagai berikut :

“The new leadership development paradigm contradicts these traditional beliefs. Developing nonprofit leaders who embody the leadership qualities described

above, will require that individuals set their own goals and evaluate their own success. The new paradigm will require individuals to become an agent of their own development (Pedler & Boydell, 1980). McCall (1998) adds that individuals should have personalized developmental plans in order to know where they are, how far they have come from the past and how they can improve”

Dari pernyataan tersebut jelas bahwa pemahaman secara tradisional yang melihat kepemimpinan hanya dimiliki atau wajib dimiliki oleh seorang pemimpin akan kontardiktif dengan tuntutan perkembangan jaman secara modern sifat kepemimpinan menurut Arsenault (2020) harus dimiliki setiap individu sehingga mereka memahami dan mampu menyesuaikan rencana-rencana individu mereka mereka tau saat ini ada dimana dan bagaimana mereka memahami masa lalu dan meningkatkan kemampuannya di masa mendatang hal ini sangat penting bagi setiap orang untuk memiliki sifat kepemimpinan.

2.6 Produktivitas

Produktivitas adalah standar pada suatu organisasi yang ditetapkan untuk melihat sejauhmana kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, informasi yang didapatkan dari nilai produktivitas yang sudah dicapai selanjutnya digunakan sebagai *feedback* untuk meningkatkan produktivitas di masa masa yang akan datang.

2.6.1 Pengembangan Definisi Produktifitas

Istilah produktivitas sering digunakan dalam kegiatan Produksi Industri namun saat ini konsep produktivitas telah digunakan secara luas termasuk

mengukur tingkat produktivitas sumber daya manusia. Konsep produktivitas digunakan sebagai alat untuk membandingkan antara masukan yang digunakan dengan keluaran yang dihasilkan dari resources yang digunakan oleh organisasi dalam menghasilkan output baik yang berupa barang maupun jasa.

Selain pengertian di atas Produktivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan resources yang dimiliki oleh organisasi atau Organisasi untuk menghasilkan suatu daya dalam melaksanakan proses produksi. Sedangkan produktivitas menurut Sinungan (2014) menyatakan bahwa “Produktivitas merupakan relasi antara hasil fisik maupun hasil nyata yang berupa barang atau jasa, dengan mendapatkan masukan yang sesungguhnya”.

Kemudian menurut Brown dan Ghiselli (2003), menyatakan bahwa “produktivitas itu jika dilihat dari dua segi ada output dan hilangnya waktu. Jika dilihat dari output maka produktivitas ini memiliki dua aspek yakni kualitas dan jumlah, sementara jika dipandang dari segi hilangnya waktu maka produktivitas ini sebagai alat untuk mengukur produktivitas kerja”.

Produktivitas memiliki maksud yang berbeda ketika digunakan untuk melihat peningkatan kualitas diri. Produktivitas dapat dilihat sebagai sebuah sikap mental untuk melakukan sebuah perubahan sikap mental tersebut diikuti dengan semangat tinggi sehingga hal tersebut dapat mengubah cara pandangnya untuk menjadi lebih baik. Pandangan yang dimaksud dalam hal ini berkaitan dengan semangat untuk membuat hari ini lebih baik dari kemarin dan besok harus lebih baik dari hari ini semangat ini terpatir karena yang bersangkutan menyadari untuk terus melakukan upaya perbaikan bagi dirinya.

Produktivitas adalah konsep yang masih banyak disalahpahami. Alasan utamanya adalah karena kita menggunakan kata produktivitas pada skala makro dan mikro. Padahal saat ini kita menggunakan istilah produktivitas dalam skala yang luas, kita berbicara tentang produktivitas tenaga kerja yang bukan hanya berorientasi makro maupun mikro, tapi pada dasarnya adalah hasil agregat semua pekerja. Jadi ketika kita membaca "Produktivitas meningkat pada bulan September" kita bingung. Tren makro itu tidak ada hubungannya dengan seberapa produktif seseorang. Produktivitas adalah ukuran pribadi. Terutama di abad ke-21 di mana sebagian besar dari kita bekerja secara mandiri. <https://dariusforoux.com/articles/>(diunduh 6 April 2020).

2.6.2 Jenis - Jenis Produktivitas

Berdasarkan hal di atas, ada dua jenis produktivitas:

1. Produktivitas tenaga kerja: Jumlah total barang dan jasa yang dihasilkan pekerja dalam periode tertentu;
2. Produktivitas pribadi: Keluaran yang relevan dari seorang individu dalam periode tertentu. Sebenarnya kita tidak bisa mengontrol yang pertama tetapi kita memiliki kontrol 100% untuk yang kedua. Karena itu, jika seseorang, manajer, CEO, pemimpin, ingin meningkatkan produktivitas kolektif seseorang harus meningkatkan produktivitas pribadi.

2.6.3 Faktor-faktor Produktivitas

Produktivitas pribadi (perseorangan) bisa dipengaruhi oleh beberapa hal sehingga organisasi perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi produktivitas sehingga dapat ditentukan langkah-langkah agar

terjadi peningkatan produktivitas seperti yang diharapkan. Beberapa faktor yang dapat menentukan produktivitas menurut Sinungan (2014) adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang hasil dari pemenuhan keingintahuan melalui proses belajar, penelaahan pengalaman serta analisis mendalam tentang suatu permasalahan sehingga diketahui jawaban atas permasalahan itu. Pengetahuan bisa didapatkan secara formal maupun nonformal pemanfaatan pengetahuan dengan tepat oleh seseorang dapat meningkatkan produktivitasnya, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik ia akan memanfaatkan pengetahuannya untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi

b. Peningkatan Kemampuan

Kemampuan adalah kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kemampuan merupakan bentuk aplikasi dari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai suatu contoh seseorang yang mampu menyelesaikan penyusunan laporan maka pasti ia memiliki pengetahuan tentang tatacara penyusunan laporan tersebut

c. Peningkatan Keterampilan

Keterampilan terkait dengan masalah kepegawaian kelancaran serta bakat seseorang dalam mengerjakan sesuatu meskipun keterampilan itu didasari oleh pengetahuan dan kemampuan tapi keterampilan seseorang bisa tumbuh secara alamiah bisaanya karena faktor pembiasaan dan pengalaman sehingga seseorang bisa menjadi terampil dan ahli di bidangnya

d. Kebiasaan Baik dan Positif

Kebiasaan merupakan sesuatu yang rutin dan akan dikerjakan seperti itu secara terus menerus kebiasaan bisa terlihat dari cara bekerja, cara menyelesaikan pekerjaan dan kebiasaan lain terkait dengan hubungan sosial kemasyarakatan kebiasaan yang baik pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas seseorang

2.6.4 Keuntungan Meningkatkan Produktivitas

Pada dasarnya apabila kita mengerjakan sesuatu dengan benar kita akan mendapatkan hasil yang lebih banyak dan lebih baik dengan hasil tersebut organisasi memiliki modal untuk bertumbuh dengan baik pula berikut ini ada tiga manfaat yang didapatkan oleh organisasi apabila mampu menumbuhkan dan mengembangkan produktivitas yang dimilikinya:

1. Inovasi : Kehidupan dan pekerjaan modern selalu tentang perubahan. Namun, laju perubahan telah meningkat secara substansial di abad ke-21. Teknologi juga telah meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas mengarah pada lebih banyak inovasi dan teknologi baru. Semakin produktif kita, semakin kita dapat berinovasi.
2. Kepercayaan diri : Pada tahun 1952, Bernice Milburn Moore menerbitkan sebuah artikel dengan judul “Percaya Diri Untuk Kompetensi dalam jurnal Kepemimpinan Pendidikan”. Dalam artikel itu, dia berbagi bagaimana kepercayaan diri didorong oleh kompetensi. Dengan kata lain: Semakin baik seseorang menghasilkan sesuatu, maka dia akan semakin percaya diri.

Semakin produktif seseorang, maka semakin banyak kompetensi yang dapat dikembangkan.

3. Keterlibatan : Seseorang akan lebih semangat apabila mereka merasa dilibatkan, mereka akan semakin semangat seiring dengan semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja mereka. Dengan demikian organisasi harus dapat melibatkan anggota organisasi (pegawai) untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dengan kesungguhan keterlibatan tersebut dapat diatur sedemikian rupa makna keterlibatan sesungguhnya adalah apabila pegawai dengan sepenuh hati mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan penuh dedikasi semangat dan loyalitas yang tinggi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Setiap organisasi memiliki kepentingan untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif untuk hal tersebut manajemen atau para pimpinan organisasi selalu berupaya untuk menumbuhkan dan mempertahankan produktifitas para pegawai yang ada di dalam organisasi.

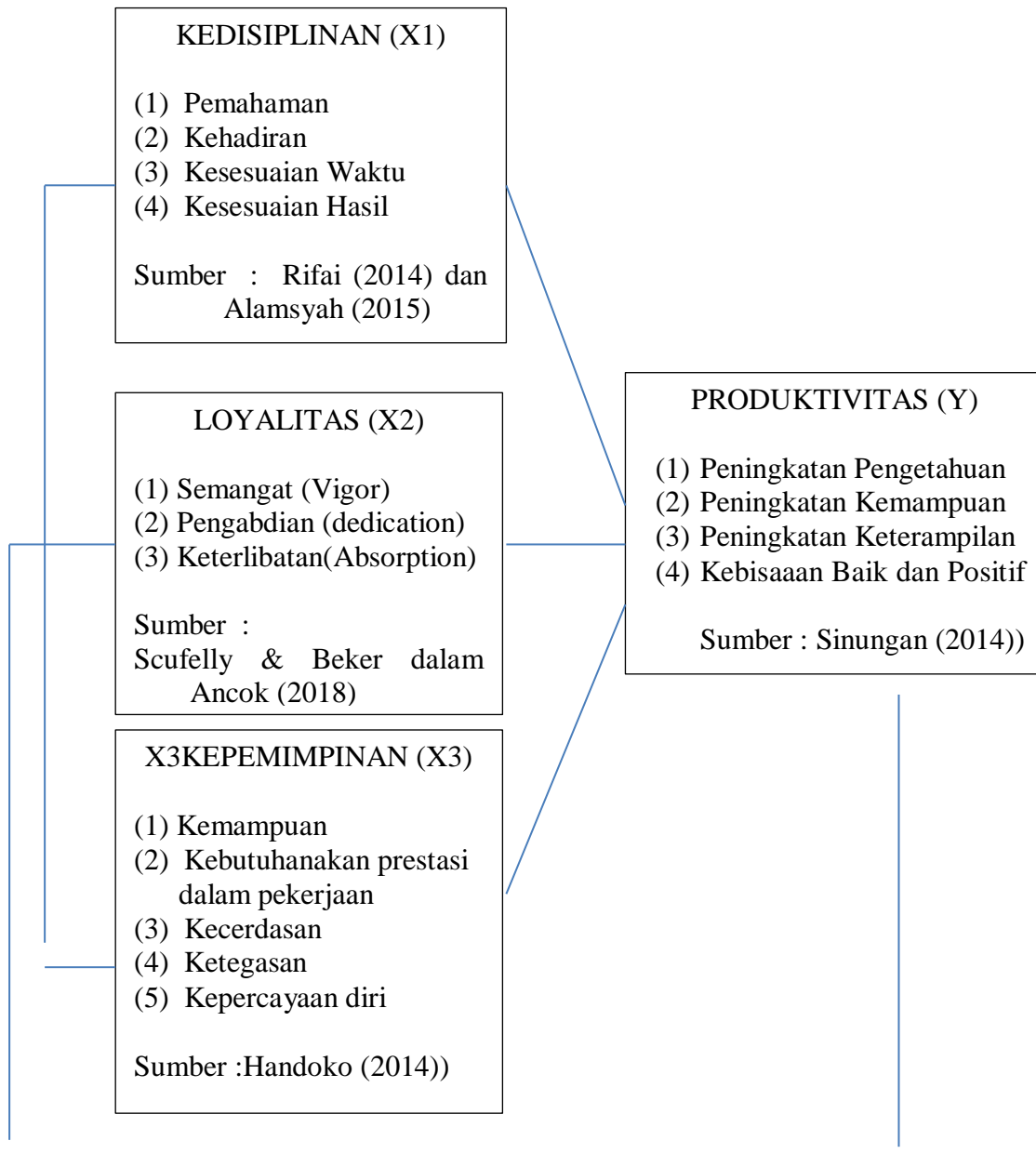
Namun demikian produktivitas pegawai tumbuh dipengaruhi oleh berbagai faktor mengingat manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan juga makhluk individu yang memiliki pemikiran serta perasaannya sendiri disamping selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan dengan kondisi lingkungan sosial disekitarnya untuk itu penumbuhan produktivitas juga perlu pendekatan-pendekatan yang relevan dengan kebutuhan dasar manusia tersebut.

Kepentingan untuk mengetahui sejauhmana tingkat produktivitas dari pegawai mengarahkan manajemen untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpotensi untuk mempengaruhi tumbuh kembangnya produktivitas sekaligus memahami faktor-faktor apa yang memiliki potensi untuk menurunkan tingkat produktivitas pegawai. Faktor-faktor tersebut tergambar dari perilaku anggota organisasi (pegawai) dalam pelaksanaan tugas keseharian pada organisasi. Analisis yang kritis terhadap faktor keperilakuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas telah banyak dilakukan melalui penelitian ilmiah antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sri Reski Andiyuni asiari (2017),

Muhammad Gufron dan Lamidi (2009) dan Asri Abu (2013) Dari hasil penelitian-penelitian tersebut terbukti bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perilaku pegawai di tempat kerja.

Diketahui berbagai bentuk perilaku pegawai yang akan mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah masalah kedisiplinan, yang merupakan bukti komitmen dari para pegawai untuk melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan serta kebijakan yang berlaku kedisiplinan dalam hal ini pada akhirnya akan mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan produktif. Berikutnya adalah loyalitas, loyalitas seorang pegawai menggambarkan tentang kesiapan mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya kapanpun dibutuhkan oleh organisasi sikap loyal juga pada akhirnya akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku produktif dan sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh para pegawai, sikap kepemimpinan yang baik akan mengarahkan seseorang untuk dapat mengatasi setiap permasalahan dan mencari solusi terbaik layaknya seorang pemimpin jika sikap ini dimiliki oleh seorang pegawai sudah barang tentu sikap tersebut akan mengarahkannya untuk bertindak dan bersikap secara produktif. Ketiga perilaku inilah yang penulis jadikan sebagai variabel di dalam penelitian ini mengingat ketiga variabel tersebut adalah variabel yang sangat umum dan dapat diamati secara langsung terutama pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan pada uraian diatas maka secara konseptual penelitian ini dapat digambarkan melalui gambar kerangka konsep penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar;
3. Kedisiplinan diduga berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas maka definisi operasional dari masing masing variabel yaitu Variabel Kedisiplinan (X1) Variabel Loyalitas (X2) Variabel Kepemimpinan (X3) dan Variabel Produktivitas (Y) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kedisiplinan (X1)

Variabel Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah merupakan tuntutan sikap positif yang dikembangkan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam bentuk aturan, kebijakan serta pelaksanaan norma-norma kehidupan berorganisasi yang berlaku bagi seluruh pegawai. Kedisiplinan dalam penelitian ini akan dilihat dari indikator-indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- (1) Pemahaman
- (2) Kehadiran

(3) Kesesuaian waktu

(4) Kesesuaian hasil.

Sumber: Rifai (2014) dan Alamsyah (2015)

2. Variabel Loyalitas (X2)

Loyalitas dalam penelitian ini adalah sikap loyal yang diberikan oleh para pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam penelitian ini sifat loyal akan dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

(1) Semangat (Vigor)

(2) Pengabdian (dedication) dan

(3) Keterlibatan (Absorption)

Sumber: Scufelly & Beker dalam Ancok (2018)

3. Variabel Kepemimpinan (X3)

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah merupakan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam penelitian ini adalah sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar akan dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

(1) Kemampuan

(2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

(3) Kecerdasan

- (4) Ketegasan
- (5) Kepercayaan diri

Sumber: Handoko (2014)

4. Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas dalam penelitian adalah kondisi yang menunjukkan peningkatan profesional dari para Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam mendukung pelaksanaan kerja pegawai indikasi dari peningkatan tersebut adalah meningkatnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas seperti yang disampaikan oleh Sinungan (2014). Dalam penelitian ini meningkatnya produktivitas pegawai akan dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Peningkatan Pengetahuan
- (2) Peningkatan Kemampuan
- (3) Peningkatan Keterampilan
- (4) Kebiasaan Baik dan Positif

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan–hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang akan dilaksanakan selama bulan Juli sampai Agustus tahun 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006).Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada

Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Menurut Fuad Mas'ud (2004) Apabila jumlah populasi kurang dari seratus maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian atau yang disebut sebagai sampel sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 88 (Delapan puluh delapan) pegawai.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan

dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

4.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini

menggunakan program IBM *SPSS ver 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004) :

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban netral
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.6.2 Teknik Analisis Data

4.6.2.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

4.6.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005).

4.6.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
b1	=	Koefisien regresi variabel X1 (<i>Kedisiplinan</i>)
b2	=	Koefisien regresi variabel X2 (<i>Loyalitas</i>)
b3	=	Koefisien regresi variabel X3 (<i>Kepemimpinan</i>)
X1	=	Kedisiplinan
X2	=	Loyalitas
X3	=	Kepemimpinan
e	=	<i>error</i> / variabel pengganggu

4.6.2.4 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (kedisiplinan, loyalitas, dan kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho: Variabel-variabel bebas (kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas).

Ha: Variabel-variabel bebas (kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja

H_a : Variabel-variabel bebas kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh

besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor lain diluar variabel dependent yang mempengaruhi variabel independent.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Poko Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kepulauan Selayar adalah menyelenggarakan adminitrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Secara umum kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memiliki fungsi untuk mendukung penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD. Serta Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD. Disis lain Sekretariat juga memiliki tanggungjawab dalam penyelenggaraan rapat-rapat DPRD. Tugas lain yang sangat strategis dalam mendukung capaian kinerja anggota Dewan adalah fungsi Kesekretariatan dalam pelaksanaan penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Dari uraian tersebut jelas kesekretariatan DPRD memiliki fungsi yang sangat setrategis yaitu memberikan dukungan yang kuat bagi pelaksanaan

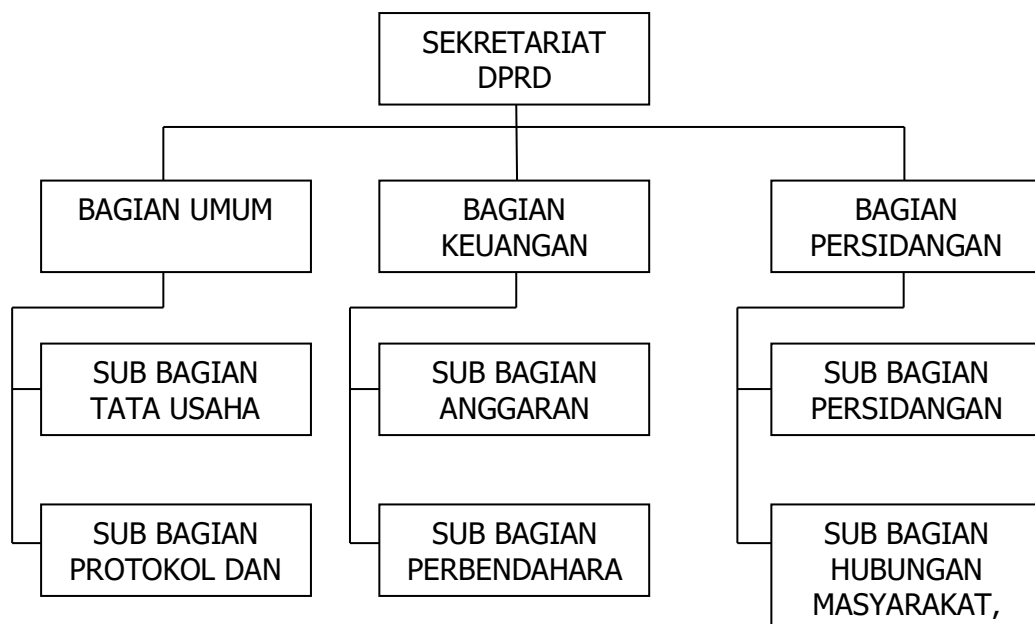
operasional anggota Dewan Perwakilan rakyat Daerah dalam menunaikan tugas yang telah diamanhkan oleh Masyarakat.

Secara lengkap tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat digambarkan melalui Struktur Organisasi Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.2 Struktur Organisasi

Pengelolaan operasional Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tergambar dalam Struktur Organisasi sebagai berikut :

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar



Dari gambar diatas maka uraian dari tugas pokok dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sesuai dengan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 50 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Sekretaris Dewan

Sekretaris Dewan mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta mengoordinasikan penyediaan tenaga ahli yang dibutuhkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretaris Dewan dalam menyelenggarakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- b. penyelenggaraan administrasi keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- c. penyelenggaraan rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
- d. penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Dewan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dalam melaksanakan administrasi umum perlengkapan. Kepala Bagian Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bagian umum;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bagian umum;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bagian umum;
- d. pelaksanaan administrasi di bagian umum; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Tata Usaha dan Perlengkapan

Sub Bagian Tata Usaha dan Perlengkapan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis tata usaha dan perlengkapan.

Sub Bagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga

Sub Bagian Protokol dan Hubungan Antar Lembaga dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum dalam mengoordinasikan dan melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis protokol dan hubungan antar lembaga.

Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Dewan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan keuangan. Kepala Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugas melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bagian keuangan;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bagian keuangan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bagian keuangan;
- d. pelaksanaan administrasi di bagian keuangan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Anggaran

Sub Bagian Anggaran dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Keuangan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis anggaran. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Anggaran sebagaimana meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Anggaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Anggaran untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. menyiapkan rancangan rencana strategis dan rancangan rencana kerja anggaran sub bagian;
- g. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan Kepala Bagian Keuangan dan Kepala Sub Bagian Perbendaharaan;
- h. melakukan pembinaan dan mengoordinasikan tugas Sub bagian;
- i. melaksanakan pengelolaan pembukuan/pengadministrasian anggaran;
- j. menghimpun dan mengecek rencana kerja anggaran masing-masing bagian;
- k. melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas sub bagian;

- l. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Sub Bagian Anggaran dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- m. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Bagian Perbendaharaan

Sub Bagian Perbendaharaan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Keuangan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perbendaharaan.

Bagian Persidangan dan Hukum

Bagian Persidangan dan Hukum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Dewan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis persidangan dan hukum. Kepala Bagian Persidangan dan Hukum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bagian persidangan dan hukum;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bagian persidangan dan hukum;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bagian persidangan dan hukum;
- d. pelaksanaan administrasi di bagian persidangan dan hukum; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan

Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Persidangan dan

Hukum dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis persidangan dan perundang-undangan. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. menyiapkan rancangan rencana strategis dan rancangan rencana kerja anggaran satuan kerja sub bagian;
- g. mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan Kepala Bagian Persidangan dan Hukum;
- h. menyiapkan penyelenggaraan rapat/sidang;
- i. menyiapkan dan menyusun risalah atau catatan rapat/sidang;
- j. melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas sub bagian;
- k. menyiapkan penyusunan perundang-undangan/rancangan produk hukum DPRD;

- l. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- m. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli

Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Persidangan dan Hukum dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis hubungan masyarakat, peningkatan sumber daya manusia dan penyediaan tenaga ahli. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- b. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- c. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- d. menyiapkan rencana strategis dan rancangan rencana kerja anggaran satuan sub bagian;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan Kepala Bagian Persidangan dan Hukum dan Kepala Sub Bagian Persidangan dan Perundang-undangan;
- f. membina dan mengoordinasikan tugas lingkup sub bagian;
- g. mempersiapkan pelaksanaan Diklat dan Bimbingan Teknis;
- h. mengoordinasikan penyediaan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;
- i. melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas sub bagian;
- j. melakukan pendokumentasian hasil rapat/sidang, produk-produk hukum dan kegiatan DPRD lainnya;
- k. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Sub Bagian Hubungan Masyarakat, Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyediaan Tenaga Ahli dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- l. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.1.3 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 (delapan puluh delapan) Pegawai. Yaitu seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi populasi sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Sejumlah data terhadap responden penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden, dengan klasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan masa kerja Responden, sehingga informasi tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dalam pembuatan program-program pengembangan pegawai yang dimilikinya .

5.1.3.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat umum yang tidak memberikan tendensi atau kecenderungan tertentu terhadap jenis kelamin respondent sehingga semua respondent dianggap memiliki nilai yang sama baik itu pendapat atau tanggapan dari responden wanita maupun responden pria.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	44.3	44.3	44.3
	Wanita	49	55.7	55.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 49 responden atau sebanyak 55,7% sedangkan responden Pria sebanyak 39 responden atau sebanyak 44,3%. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai sekretariat Dewan Perwakilan rakyat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin Wanita hal ini selaras dengan tugas pokok dan fungsi kesekretariatan yang bersifat administrative dan pelayanan sehingga banyak kegiatan organisasi yang lebih tepat ditangani oleh Pegawai wanita.

5.1.3.2 Responden Menurut Umur

Responden Menurut umur dalam penelitian ini tersebar mulai dari responden yang berumur <35 tahun hingga >50 tahun Berikut ini adalah penggolongan responden dari sisi umur

Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35tahun	43	48.9	48.9	48.9
	>50tahun	7	8.0	8.0	56.8
	36 - 40	21	23.9	23.9	80.7
	41 - 45	9	10.2	10.2	90.9
	46 - 50	8	9.1	9.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah yang berumur < 35 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 48,9%, diikuti dengan usia responden antara 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 23,9%. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berusia sampai dengan 40 tahun, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berusia pada kelompok usia yang matang dan produktif mengingat pada usia sampai dengan 40 tahun adalah usia yang ideal dan produktif sehingga sangat cocok dalam aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan kesekretariatan yang memerlukan ketelitian serta sifat pelayanan yang sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kepada para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

5.1.3.3 Responden Menurut Masa Kerja

Analisa terhadap masa kerja perlu untuk dilakukan untuk dapat lebih menggambarkan karakteristik sebuah organisasi sebagai sebuah kekhasan yang diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi dan maksud dan tujuan organisasi tersebut.

Ciri dari kantor kesekretariatan adalah berkaitan dengan masalah kesekretariatan sehingga memerlukan pegawai yang memiliki dinamika yang tinggi demikian juga terkait dengan sifat dan tugas yang diemban maka dalam kantor kesekretariatan tidak dapat dipungkiri masih terdapat turn over pegawai yang cukup tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut berikut adalah profil responden menurut masa kerja.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10tahun	48	54.5	54.5	54.5
	>25tahun	7	8.0	8.0	62.5
	11 - 15	30	34.1	34.1	96.6
	16 - 20	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar didominasi oleh pegawai yang bekerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 54,6% dan disusul oleh pegawai yang bekerja antara 10 – 15 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 34,1% dalam detail data pegawai yang bekerja di bawah 10 tahun didominasi oleh pegawai yang bekerja antara 1 sampai dengan 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang belum bertahan lama pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah banyaknya pegawai yang masih memiliki masa kerja yang belum terlalu lama juga selaras dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan tingginya turnover pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar.

5.1.4 Analisis Tanggapan Responden Atas Kuisisioner Penelitian

1. Kedisiplinan

Butir pertanyaan ke 1 yang mengkonfirmasi kepada para responden terkait dengan apakah responden mengerti isi serta maksud dan tujuan peraturan dan

kebijakan yang dimiliki oleh institusi ditanggapi oleh responden dengan baik hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 50% menyatakan setuju dan sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami maksud dan tujuan dari peraturan institusi di mana mereka berada pemahaman ini menjadi sangat penting terutama dalam memupuk kedisiplinan pegawai

Tabel 5.4 Tanggapan Responden pada Butir Pertanyaan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	6.8	6.8	6.8
	Setuju	44	50.0	50.0	56.8
	Sangat Setuju	38	43.2	43.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Selanjutnya butir pertanyaan ke dua pada variabel kedisiplinan yang mengkonfirmasi kepada responden tentang apakah responden selalu datang tepat pada waktunya dengan jadwal yang dimiliki pertanyaan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh para responden sebanyak 37 responden atau sebesar 42% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan 28 respondent atau sebesar 31,8% menyatakan sangat setuju namun demikian masih terdapat sebanyak 21 atau sebesar 23,9% respondent yang menyatakan ragu-ragu dan 2 responden atau 2,3% dari respondent menyatakan tidak setuju keberagaman jawaban responden tersebut menunjukkan masih perlunya peningkatan kedisiplinan dari sisi ketepatan waktu kerja

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Ragu Ragu	21	23.9	23.9	26.1
	Setuju	37	42.0	42.0	68.2
	Sangat setuju	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Pada butir ketiga pertanyaan variabel kedisiplinan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan waktu yang telah diberikan, sebanyak 56 responden atau sebesar 63,6% menyatakan setuju dan sebanyak 25 atau sebesar 28,4% responden menyatakan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	7	8.0	8.0	8.0
	Setuju	56	63.6	63.6	71.6
	Sangat Setuju	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Pertanyaan pada butir ke empat untuk mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar spesifikasi yang ditetapkan oleh institusi pertanyaan tersebut ditanggapi oleh responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel ... dibawah bahwa sebanyak 44 responden atau sebesar 50% menanggapi pertanyaan ini dengan kriteria setuju dan sebanyak 39 reponden atau sebesar 44,3% menanggapi dengan kriteria sangat setuju. Tanggapan resonden tersebut menunjukkan bahwa responden telah bekerja denan baik dan dengan disiplin melaksanakannya sesuai denga satndar yang telah ditetapkan oleh institusi

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	5	5.7	5.7	5.7
	Setuju	44	50.0	50.0	55.7
	Sangat Setuju	39	44.3	44.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

2. Loyalitas

Butir kesatu pertanyaan pada variabel Loyalitas yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden bekerja dengan penuh semangat karena responden yakin bahwa itu menjadi suatu kewajiban tanggapan responden menunjkan bahwa terdapat 45 responden atau sebesar 51 orang setuju dengan pertanyaan tersebut dan sebanyak 40 responden atau sebesar 45,5% responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden telah bekerja dengan semangat karena meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah merupakan salah satu kewajiban yang harus ditunaikan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Sekretariat daerah Kabupaten kepulauan Selayar telah memiliki loyalitas dengan keyakinan yang cukup tinggi dalam bekerja

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	3	3.4	3.4	3.4
	Setuju	45	51.1	51.1	54.5
	Sangat Setuju	40	45.5	45.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir kedua pertanyaan pada variabel loyalitas dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah responden memberikan pengabdian kepada institusi karena responden percaya bahwa institusi telah memberikan yang terbaik sebanyak 41 responden atau sebesar 46,6% menyatakan setuju dan sebanyak 35 responden atau sebesar 39,8% menyatakan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah yakin bahwa instiusi memberikan yang terbaik pada diriya sehingga atas hal tersebut responden merasa perlu untuk loyal kepada institusi dengan memberikan pengabdian terbaiknya.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Ragu Ragu	10	11.4	11.4	13.6
	Setuju	41	46.6	46.6	60.2
	Sangat Setuju	35	39.8	39.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir ketiga pertanyaan pada variabel Loyalitas dengan mengkonfirmasi kepada para respondent melalui pertanyaan apakah responden selalu dilibatkan dalam kegiatan institusi sehingga responden merasa keberadaannya dibutuhkan oleh institusi, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam oleh para responden hal ini ditunjukkan dari tanggapan yang diberikan yaitu terdapat 34 responden atau sebesar 38,6% setuju terhadap pertanyaan tersebut dan terdapat 20 responden atau sebesar 22,7 % yang sangat setuju namun demikian terdapat 32 atau sebesar 36,4% respondent yang ragu ragu, hal ini menunjukkan bahwa terkait dengan keterlibatan pegawai masih perlu untuk lebih diperhatikan oleh institusi besarnya rsponden yang masih ragu-ragu menunjukkan keterlibatan mereka dalam organisasi masih sebatas formalitas yang belum sampai pada tarah keterlibatan karena loyalitas yang dimiliki oleh para pegawai.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Ragu Ragu	32	36.4	36.4	38.6
	Setuju	34	38.6	38.6	77.3
	Sangat Setuju	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

3. Kepemimpinan

Butir kesatu pertanyaan pada variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab dengan baik untuk pertanyaan ini terdapat 56 responden atau sebesar 63,6% responden setuju dan terdapat sebanyak 21 responden atau sebesar 23,9% sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kemampuan yang baik yang sangat penting dalam pelaksanaan tugasnya kemampuan yang baik merupakan salah satu dari indikasi sifat kepemimpinan yang baik yang dimiliki oleh seseorang namun demikian masih terdapat 11 orang atau sebesar 12,5% respondent yang ragu ragu menjawab pertanyaan ini dengan demikian hal ini patut menjadi catatan penting bagi institusi mengingat hal ini sebagai sebuah indikasi bahwa kemampuan yang baik masih belum merata pada pegawai dan hal tersebut perlu untuk segera dibenahi

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	11	12.5	12.5	12.5
	Setuju	56	63.6	63.6	76.1
	Sangat Setuju	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir pertanyaan kedua pada variabel kepemimpinan dengan mengkonfirmasi para responden melalui pertanyaan apakah responden selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja sehingga responden mampu mencapai tujuan dalam bekerja untuk pertanyaan tersebut terdapat 50 responden atau sebesar 56,8% responden setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 33 responden atau sebesar 37,5% responden sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar selalu berupaya untuk melakukan upaya terbaik dalam bekerja hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki prinsip kepemimpinan yang baik salah satunya ditunjukkan dari indikator kepemimpinan yang akan selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	5	5.7	5.7	5.7
	Setuju	50	56.8	56.8	62.5
	Sangat Setuju	33	37.5	37.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir pertanyaan ketiga pada Variabel Kepemimpinan dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden selalu melakukan sesuatu dengan perhitungan yang cermat sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki sehingga responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, tanggapan dari para responden untuk pertanyaan ini adalah 53 orang responden atau sebesar 60,2% responden setuju dengan pertanyaan yang diajukan 23 orang responden atau sebesar 26,1% responden sangat setuju dengan pertanyaan yang diajukan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kecermatan dalam melakukan pekerjaannya hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki sifat kepemimpinan yang baik yang salah satu indikatornya adalah kecermatan. Namun demikian masih terdapat 11 responden atau sebesar 12,5% responden yang ragu ragu terhadap pertanyaan ini hal tersebut menunjukkan bahwa kecermatan pegawai masih belum begitu merata sehingga masih perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Ragu Ragu	11	12.5	12.5	13.6
	Setuju	53	60.2	60.2	73.9
	Sangat Setuju	23	26.1	26.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir pertanyaan keempat pada variabel kepemimpinan dengan mengkonfirmasi tanggapa para responden untuk pertanyaan apakah responden memiliki prinsip yang jelas sehingga tidak mudah terpengaruh dengan orang lain apalagi jika dikaitkan dengan tugas dan tanggungjawab untuk pertanyaan tersebut ditanggapi oleh responden yaitu terdapat 45 responden atau sebesar 51,1% responden setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 30 responden atau sebesar 34,1% responden yang sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki prinsip yang kuat serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaannya hal ini menunjukkan suatu indikasi bahwa pegawai memiliki sifat kepemimpinan yang baik yang salah satu indikasinya adalah teguhnya prinsip dalam bekerja.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	13	14.8	14.8	14.8
	Setuju	45	51.1	51.1	65.9
	Sangat Setuju	30	34.1	34.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir pertanyaan kelima pada Variabel kepemimpinan dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah responden yakin bahwa responden dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik dan benar tanggapan dari para responden atas pertanyaan ini adalah terdapat 46 responden atau sebesar 52,3% responden setuju dan terdapat 36 responden atau sebesar 40,9% sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar memiliki keyakinan serta kepercayaan diri yang cukup tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki sifat kepemimpinan yang baik terutama dilihat dari salah satu indikasi sifat kepemimpinan yaitu keyakinan untuk berhasil

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	6.8	6.8	6.8
	Setuju	46	52.3	52.3	59.1
	Sangat Setuju	36	40.9	40.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

4. Produktivitas

Pertanyaan butir pertama pada variabel produktivitas dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan bahwa responden akan selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan terutama pengetahuan untuk menopang penyelesaian tugas dan tanggungjawab selaku pegawai tanggapan responden atas pertanyaan tersebut adalah terdapat 44 responden atau sebanyak 50% responden setuju dan terdapat 38 responden atau sebanyak 43,2% responden yang merespon dengan kriteria sangat setuju dan hanya 6 orang responden atau sebesar 6,8% responden yang ragu-ragu dengan pertanyaan ini, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kemauan yang kuat untuk terus meningkatkan pengetahuan terutama pengetahuan yang bermanfaat dalam pelaksanaan tugas serta kebutuhan organisasi kemauan yang kuat merupakan salah satu indikator dari langkah peningkatan produktivitas kerja

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	6.8	6.8	6.8
	Setuju	44	50.0	50.0	56.8
	Sangat Setuju	38	43.2	43.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Pertanyaan butir kedua pada Variabel Produktivitas dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah responden selalu mempraktekkan hal-hal yang baru untuk meningkatkan kemampuan mendapat tanggapan responden sebagai berikut, terdapat 37 responden atau sebesar 42% responden menanggapi dengan tanggapan setuju dan terdapat 28 responden atau sebesar 31,8% menanggapi dengan tanggapan sangat setuju hal ini menunjukkan secara mayoritas bahwa para responden selalu mencoba untuk melakukan hal-hal yang baru terutama dikaitkan dengan peningkatan kemampuannya seentara terdapat 21 responden atau sebesar 23,9% responden ragu ragu dengan pertanyaan tersebut dan 2 orang responden memberikan respon tidak setuju adanya responden yang masih ragu-ragu dengan pertanyaan ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk mencoba hal baru belum terdapat secara merata bagi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan selayar yang harus menjadi perhatian bagi organisasi untuk lebih meningkatkan kemampuan dari anggota organisasi yang dimilikinya

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Ragu Ragu	21	23.9	23.9	26.1
	Setuju	37	42.0	42.0	68.2
	Sangat Setuju	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Pertanyaan butir ketiga variabel Produktivitas dengan mempertanyakan apakah responden berusaha untuk dapat terampil dalam bekerja sehingga responden memiliki keahlian dibidangnya mendapat tanggapan responden , sebanyak 56 responden atau sebesar 63,6% responden menanggapi dengan tanggapan setuju atas pertanyaan tersebut dan terdapat 25 reponden atau sebesar 28,4% responden sangat setuju atas pertanyaan tersebut hal ini menunjukkan bahwa secara mayoritas pegawai memiliki kemauan untuk dapat selalu trampil dalam bekerja sehingga hal tersebut menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan keahliannya.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	7	8.0	8.0	8.0
	Setuju	56	63.6	63.6	71.6
	Sangat Setuju	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Butir pertanyaan ke empat pada variabel Produktivitas dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah reponden selalu berupaya untuk melakukan kebiasaan baik dan positif di lingkungan sekitar maupun di lingkungan kerja butir pertanyaan tersebut ditanggapi oleh para respondent dengan baik, terdapat 44 responden atau sebesar 50% reponden setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 39 responden atau sebesar 44,3% responden menanggapi pertanyaan dengan tanggapan sangat setuju dan hanya 5 responden atau sebesar 5,7% responden yang tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden selalu melakukan kebiasaan baik dan positif pada lingkungan sekitarnya. Melakukan kebiasaan baik merupakan salah satu point penting yang akan mengarahkan pegawai untuk mencapai produktivitas dalam bekerja.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	5	5.7	5.7	5.7
	Setuju	44	50.0	50.0	55.7
	Sangat Setuju	39	44.3	44.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

5.1.5 Hasil Analisis Data

5.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.5.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kedisiplinan

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung, jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 5.20 Uji Validitas Butir Prtanyaan Variabel Kedisiplinan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,550	0,1745	Valid
X1 Butir 2	0,564	0,1745	Valid
X1 Butir 3	0,696	0,1745	Valid
X1 Butir 4	0,689	0,1745	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kedisiplinan ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 88 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kedisiplinan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Loyalitas

Langkah yang sama dilakukan untuk menguji validitas pada butir-butir pertanyaan pada variabel Loyalitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.21 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Loyalitas

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,462	0,1745	Valid
X1 Butir 2	0,590	0,1745	Valid
X1 Butir 3	0,573	0,1745	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel loyalitas ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 88 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Loyalitas dinyatakan valid

3. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan

Selanjutnya pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.22 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0,564	0,1745	Valid
X3 Butir 2	0,608	0,1745	Valid
X3 Butir 3	0,670	0,1745	Valid
X3 Butir 4	0,469	0,1745	Valid
X3 Butir 5	0,610	0,1745	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kepemimpinan ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 88 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid

4. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Produktivitas

Pertanyaan yang diajukan pada variabel Kinerja meliputi 4 butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk menggali lebih dalam produktivitas yang dimiliki oleh para pegawai. Uji validitas atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.23 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,680	0,1745	Valid
X1 Butir 2	0,524	0,1745	Valid
X1 Butir 3	0,512	0,1745	Valid
X1 Butir 4	0,474	0,1745	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 88 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1745 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Produktivitas dinyatakan valid

5.1.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penting untuk dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner merupakan kuisisioner yang tepat sebagai alat pengumpul data primer dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Kedisiplinan

Terdapat 4 (empat) Butir pertanyaan pada variabel X1 pengujian atas butir-butir tersebut melalui SPSS dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.24 Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.5682	2.386	.550	.780
VAR00002	12.3750	2.352	.564	.772
VAR00003	12.2841	2.459	.696	.702
VAR00004	12.2386	2.804	.689	.728

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel kedisiplinan adalah merupakan kuesioner yang handal.

2. Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Loyalitas

Kuisisioner pada Variabel Loyalitas meliputi tiga butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang nyata dari para pegawai terkait dengan tingkat loyalitas yang dimiliki oleh Pegawai

Pengujian reliabilitas untuk ketiga butir pertanyaan pada variabel Loyalitas, menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.25 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.0568	1.870	.462	.708
VAR00002	8.2386	1.333	.590	.542
VAR00003	8.6591	1.216	.573	.574

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan pada variabel Loyalitas mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Loyalitas adalah kuisisioner yang handal.

3. Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Terdapat lima butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan kelima butir pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk menggali informasi dari para pegawai terkait dengan sifat kepemimpinan yang dimilikinya.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk butir-butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan

Tabel 5.26 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16.9659	3.711	.564	.766
VAR00002	16.7614	3.678	.608	.753
VAR00003	16.9659	3.344	.670	.731
VAR00004	16.8864	3.688	.469	.799
VAR00005	16.7386	3.598	.610	.752

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner yang disebarkan kepada para responden terkait dengan pertanyaan-pertanyaan untuk variabel kepemimpinan adalah merupakan kuesioner yang handal dalam pelaksanaan penelitian ini. Sehingga hasil yang didapatkan dari kuisisioner tersebut dapat dilanjutkan sebagai dasar analisis-analisis penelitian selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Produktivitas

Hasil pengujian reliabilitas atas kuisisioner pada variabel Produktivitas menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.27 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.6250	2.237	.680	.605
VAR00002	12.9545	1.998	.524	.710
VAR00003	12.7841	2.585	.512	.699
VAR00004	12.6023	2.587	.474	.716

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir dari 4 butir pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner dalam variabel produktivitas adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

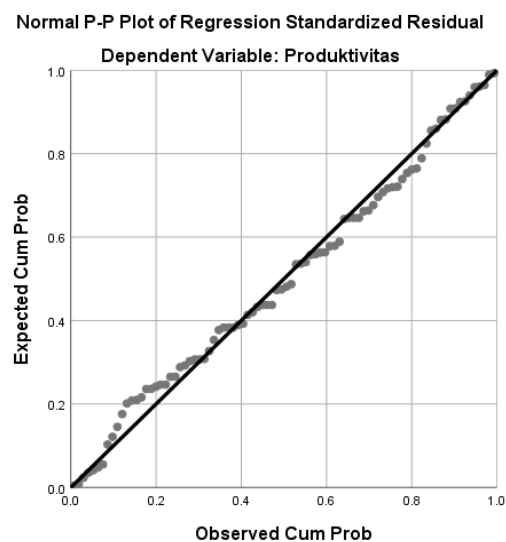
5.1.5.2 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

5.1.5.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 5.2 Pengujian normalitas



jauh

dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

5.1.5.2.2 Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.28 Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.591		
	Kedisiplinan	.214	.552	1.812
	Loyalitas	.169	.592	1.690
	Kepemimpinan	.320	.632	1.583

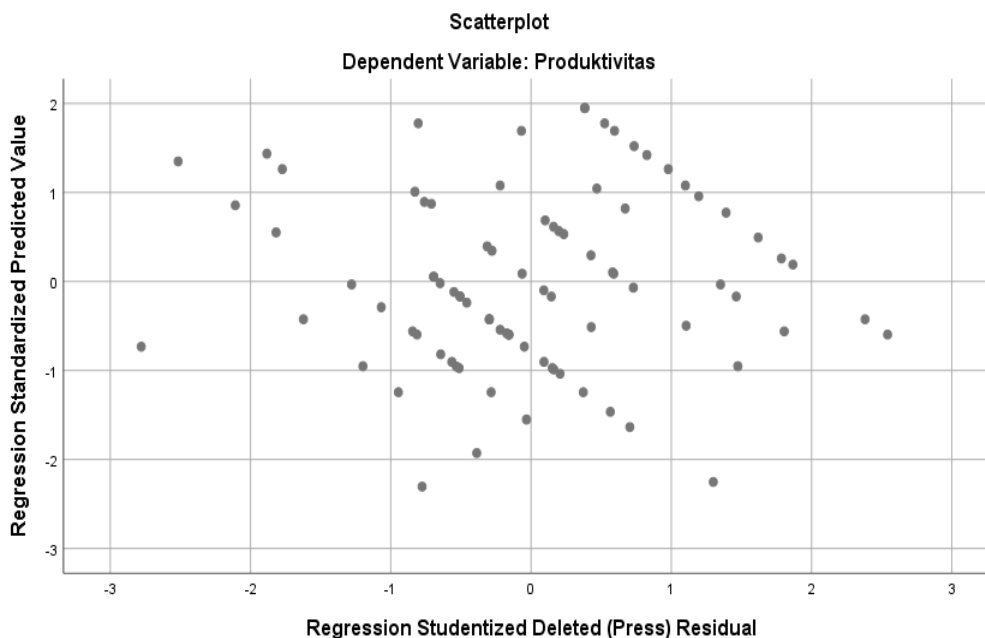
Sumber : Data Output SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.1.5.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Kepulauan Selayar. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.29 berikut ini :

Tabel 5.29 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.591	1.645		2.790	.007
	Kedisiplinan	.214	.109	.223	1.968	.052
	Loyalitas	.169	.126	.147	1.344	.183
	Kepemimpinan	.320	.090	.378	3.570	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,591 + 0,214X_1 + 0,169X_2 + 0,320X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 4,591 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak terdapat perubahan maka nilai produktivitas pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 4,591

- b. Koefisien regresi variabel kedisiplinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas. Nilai koefisien sebesar 0,214 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah akan bertambah sebesar 0,214
- c. Koefisien regresi variabel Loyalitas mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Produktivitas pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,169 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau Produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,169
- d. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Produktivitas pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,320 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau Produktivitas pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,320

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

5.1.5.4 Pengujian Hipotesis

5.1.5.4.1 Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

1. Variabel Kedisiplinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai $t = 1,968$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 88$ adalah sebesar $1,987$ dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,052$ maka $0,052 > 0,05$. Tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Catatan Khusus hasil uji t maupun uji signifikansi terdapat perbedaan yang sangat tipis dan apabila angka hasil tersebut dibulatkan maka hasil pembulatan akan sama persis dengan standar baik untuk uji t maupun untuk uji signifikansi sehingga dengan demikian kedisiplinan tetap perlu untuk diperhatikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja

2. Variabel Loyalitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Loyalitas menunjukkan nilai $t = 1,344$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 88$ adalah sebesar $1,987$ dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel loyalitas dengan produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,183 > 0,05$.

Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa loyalitas tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti Hipotesis 2 ditolak. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Loyalitas memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas.

3. Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 3,570$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 88$ adalah sebesar 1,987 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas .

Semakin baik sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkatkan produktivitas yang dapat dicapainya, dan jika terjadi penurunan sifat kepemimpinan maka akan berpengaruh menurunkan produktivitas yang akan dicapainya.

5.1.5.4.2 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable kedisiplinan, variabel loyalitas dan variabel kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas Pegawai Kantor Sekretarian Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar .Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.30 berikut ini :

Tabel 5.30 Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.925	3	45.308	19.119	.000 ^b
	Residual	199.064	84	2.370		
	Total	334.989	87			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Loyalitas, Kedisiplinan

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 19,119 sedangkan F tabel untuk n 88 dengan $df1 = k-1 = 2$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 85$ dimana n adalah sebanyak 88 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 3,10 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (produktifitas).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kedisiplinan dan Loyalitas serta Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

5.1.5.5 Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar . Variabel kepemimpinan mencapai nilai b sebesar 0,320 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kedisiplinan yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,214 dan variabel loyalitas yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,169

5.1.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 5.31 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.637 ^a	.406	.385

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Loyalitas, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,406. Hal ini berarti 40,6% produktivitas Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan sedangkan sisanya yaitu 59,4% Produktivitas Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas

Secara teoritik dan berbagai fakta empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi maka ia akan memiliki produktivitas yang tinggi pula, seseorang yang memiliki prinsip disiplin maka ia akan melaksanakan segala sesuatunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku menempatkan sesuatu pada tempatnya dan mengikuti seluruh prasyarat yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan demikian sikap disiplin akan mengantarkan seseorang pada tindakan yang menuju pada terciptanya suatu keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil koefisien regresi penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Kepulauan Selayar meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang samar dengan selisih yang sangat tipis antara t tabel dengan t hitung yang dihasilkan dalam penelitian hal ini juga

dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan nilai selisih yang tipis yaitu 0,052 sedangkan nilai tingkat alfa adalah 0,05. Namun koefisien regresi tetap menunjukkan bahwa bahwa kedisiplinan memiliki arah hubungan yang positif terhadap terhadap produktivitas.

Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kedisiplinan terutama disiplin waktu tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaslinawati (2016) yang membuktikan bahwa kedisiplinan waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas hasil ini menunjukkan bahwa dalam obyek tertentu kedisiplinan bisa tidak berpengaruh terhadap produktivitas

5.2.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara loyalitas dengan produktivitas kerja hal ini tak dapat dipungkiri bertentangan dengan apa yang seharusnya, secara teori loyalitas akan berpengaruh terhadap produktivitas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aidil Syahputra (2017) juga membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas dengan demikian hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidil Syahputra.

Beberapa penjelasan terkait dengan hal tersebut dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil observasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar sebagai berikut:

Pekerjaan kesekretariatan pada dasarnya adalah permasalahan pelayanan kepada anggota dewan dengan cara mendukung tertib administrasi yang

dibutuhkan oleh anggota dewan pengaturan jadwal serta permasalahan operasional anggota dewan lainnya pekerjaan tersebut terkadang menuntut jam kerja ekstra sehingga pegawai terkadang lembur di luar jam kerja yang resmi permasalahan lain adalah karena kesekretariatan adalah pelayanan kepada anggota dewan maka tugas kesekretariatan sering melibatkan perasaan sebagai pelayan person dengan demikian ketika permasalahan loyalitas dipertanyakan dalam penelitian ini maka mendapatkan tanggapan yang beragam yang sangat dimungkinkan berbeda dengan ketika responden mengisi kuisisioner tentang variabel independen yang lain yaitu kedisiplinan dan kepemimpinan.

Penelitian ini juga melibatkan tenaga kerja honorer yang sudah mengabdikan dalam jangka waktu yang lama sehingga ketika pertanyaan loyalitas dipertanyakan melalui kuisisioner dalam penelitian ini maka akan menimbulkan persaaan serta tanggapan lain terkait dengan loyalitas dan status kerja dari responden yang bersangkutan.

5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas hasil ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan yang menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan begitupula dengan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh individu-individu yang ada di dalam organisasi, organisasi yang memiliki anggota dengan sifat kepemimpinan yang tinggi akan menjadi modal yang kuat bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diembannya. Dan bagi individu-individu yang memiliki sifat

kepemimpinan yang baik akan lebih mudah dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban yang diembannya dan hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas bagi pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jerry P. Haenisch (2012) yang membuktikan bahwa factor kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian ini menganalisa sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh individu-individu yang pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang kemudian dikaitkan dengan produktivitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut dengan demikian kepemimpinan yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini bukanlah kepemimpinan yang dinilai oleh responden terhadap atasannya.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang sifat kepemimpinan individu ini menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauhmana sifat kepemimpinan yang dimiliki responden dan bagaimana sifat tersebut mempengaruhi produktivitasnya sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan untuk mengembangkan pegawai yang dimilikinya.

Pemilihan sifat kepemimpinan individu dalam penelitian ini merujuk pada berkembangnya Ilmu pengetahuan dan hasil-hasil penelitian berkaitan dengan kepemimpinan maka konsep kepemimpinan menjadi berubah dan merambah pada paradigma yang lebih luas jika dalam konsep tradisional kepemimpinan hanya berfokus pada diri seorang pemimpin atau kepemimpinan yang dikembangkan

oleh organisasi dalam konteks hierarki seorang pemimpin dalam struktur organisasi, maka kepemimpinan dalam paradigma baru adalah melingkupi semua individu yang bergerak untuk mencapai tujuan tertentu termasuk individu yang ada dalam organisasi meskipun ia bukan seorang pemimpin tetapi kepemilikan sifat kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh organisasi dari setiap individu yang ada di dalamnya (Paul M. Arsenault, 2020). Dalam konteks ini banyak sekali organisasi yang memasukan unsur kepemimpinan (leadership) sebagai bagian dari form assessment kepada seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi.

5.2.4 Pengaruh Antara Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Sebagaimana telah dijelaskan secara parsial melalui pembahasan pengaruh antara variabel kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap produktivitas di atas maka secara teoritis ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap Produktivitas, sehingga dengan demikian kedisiplinan dalam organisasi menjadi salah satu konsentrasi manajemen untuk bagaimana cara menerapkan dan menegakkannya demikian juga loyalitas, organisasi memiliki kepentingan yang sangat besar untuk dapat memiliki pegawai yang memiliki loyalitas, begitupula dengan kepemimpinan hampir semua pakar manajemen menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh organisasi tersebut baik dipandang dari manajemen selaku regulator maupun kepemimpinan individu yang sangat penting agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pemikiran tersebut maka sangat jelas jika kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan secara bersama-sama

akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja fakta tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai Kantor Sekretariat daerah Kabupaten kepulauan Selayar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil koefisien regresi Penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai, begitupula untuk loyalitas hasil koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan antara loyalitas terhadap produktivitas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kedisiplinan, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2 Saran

Berdasar pada hasil dan kesimpulan penelitian ini maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disarankan untuk tetap menegakan kedisiplinan pegawai terutama terkait dengan permasalahan absensi serta penunaian kebijakan dan peraturan Institusi yang berlaku di lingkungan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Manajemen Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar disarankan untuk semakin meningkatkan Loyalitas Pegawai melalui program-program yang dikemas untuk meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Manajemen Kantor Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar disarankan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang telah dimiliki dengan baik oleh pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Psikoma.com.2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Apa Itu Dan Seperti Apa Contohnya. Psikoma.com- <https://goo.gl/niwTuk>.Diunduh tanggal 9 Januari 2018.
- Aidil Syaputra. 2017. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawaiii Pada Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. JOM. Fekon. UNRI Vol 4 No 1 (Februari) 2017
- Alamsyah Wahyu (2015) Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawaiii. Tesis Magister manajemen STIE Nobel Indonesia
- Andrew Mayo (2001) *The Human Value of the Enterprise*. Nicholas Brealey Publishing . ISBN-10:1904838103 ISBN-13: 978-1904838104.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja.Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri Abu, 2013. *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Perawat Pada Ruang Rawat Inap RSUD Lanto Dg Pasewang Kabupaten Jeneponto*.Universitas Hasanuddin Makassar.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Djamaludin Ancok, 2018. *Meningkatkan Work Engagement Untuk Keunggulan Organisasi Dalam Mewujudkan Masyarakat Ekonomi Asean TPP Dan WTO*. Universitas Gajahmada. Yogyakarta.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. (2003). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi :Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- George R Terry. 2013.Prinsep-prinsip manajemen.Bumi Aksara
- Haenisch Jerry P. (2012) *The Productivity Of Government Workers*. SAGE Publication. DOI : 10.1177/2158244012441603

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

_____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.

Kasparina Ufie. 2009. *Kepemimpinan Yang Efektif*. <https://stapakambon.wordpress.com>.

Khaslinawati. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. Karya Ilmiah. Universitas Terbuka

Mojtaba Afsharian, Seid Mostafa Mirghasemi, Kamal ebadzadeh, Nasrin KhodaBakhshi (2013) A Study of the Factors Affecting Productivity Advances in Environmental Biology, 7(11) Oct 2013, Pages: 3350-3355

Muhammad Gufron dan Lamidi (2009) *Pengaruh perilaku Pegawai dan kepuasan kerja terhadap produktivitas Sumber Daya manusia Sekretariat DPRD* . Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3 No 1 Juni 2009.

Nawawi Hadari (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex. S. 2006, *Manajemen sumber daya manusia dan Organisasi*, Jakarta.

Paul M. Arsenault (2020) Leadership Assesment And Development. Recommendation For New Assesment Model. West Chester University Of Pennsylvania.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka.

Rivai Veitzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rivai Veitzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Dari Teori ke Praktek. Cetakan kelima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi . Aksara. Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Reski Andi yuniasiari (2017) *Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Jordan Bakeri Di Kabupaten Gowa*". Karya Ilmiah Mahasiswa. Universitas Islam Sultan Alauddin Makassar

Victor Whitack (2019) Employee Loyalty to Increase Productivity.
<https://www.viktorwithak.com/employee-loyalty-and-why-it-matters/>
<https://dariusforoux.com/articles/>