

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA UPT. PELATIHAN
KESEHATAN PROPINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Mata Kuliah skripsi pada
Program Studi Manajemen*



Oleh :

ELPITA BR SINUKABAN

1305161069

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

ELPITA BR SINUKABAN. NPM. 1305161069. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UMSU. Skripsi 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 6,803 > 1,671 t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sehingga ada pengaruh variabel disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 1,671$. Hasil Uji F diperoleh Nilai $F_{hitung} 44,024 > 3,153 F_{tabel}$ sementara F_{tabel} berdasarkan $dk = 62 - 2 - 1 = 59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,153 menunjukkan H_0 diterima H_a ditolak, berarti Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai R Square 0,599 atau 59,9% menunjukkan 59,9 variabel Produktivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2). Sisanya 40,1% dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Jayana Sinukaban dan Ibunda Ani Br Ginting yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada UPT. PELKES PROVSU (Provinsi Sumatera Utara)”**. Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Kepada SOS Children's Village yang selalu memberi nasehat, motivasi dan bimbingan untuk mengembangkan semangat yang tiada henti – hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah membalasnya dengan segala berkah – Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Kepada Bapak Zulaspan Tupti,S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak Januri, S.E, MM, M.Si, selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak H. Akrim Ashal Lubis S.E,M.A, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Pimpinan, Pembina dan Pegawai UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
10. Kepada abangda Edy Suranta dan kakak Eritha, Ervina, dan Rakita Sinukaban yang selalu memberikan dukungan moril ataupun non material kepada penulis.

11. Kepada sahabat penulis Asra Nazila, Cyntia, Fenny Lidya Astuti, Gitty Balqiah, Nina Fitria, Sarah Fauziah, dan Viskha Oktaviana.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Fitri Martiana, Gunawan, Naldy, Ely, Ayu, Idar, Desi, Dene, Nurahma, Ines, dan Veronika.
13. Kepada teman-teman UNA Event Organizer, Sanggar Kreativitas Anak Indonesia (SKAI), dan MIS Insan Ikhlas Islamic School
14. Serta kepada teman – teman khususnya kelas F manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan , Juni 2017

Penulis

Elpita Br Sinukaban

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Produktivitas Kerja	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja	9
b. Peran penting Produktivitas kerja	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ..	11
d. Pengukuran/Indikator Produktivitas Kerja.....	12
2. Disiplin	13
a. Pengertian Disiplin	13
b. Peran penting Disiplin	14
c. Jenis-jenis Disiplin	15

d. Indikator-indikator Disiplin	16
3. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi.....	18
b. Peran penting Motivasi	19
c. Faktor-faktor yang dipertimbangkan Motivasi	19
d. Indikator –Indikator Motivasi..	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGY PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan waktu penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan data	34
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. HASIL PENELITIAN.....	42
1. Deskripsi hasil penelitian.....	42
2. Karakteristi Responden	42
3. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitia	44
B. PEMBAHASAN.....	51
1. .Uji vadilitas dan realibilitas.....	51
a. Uji Vadilitas.....	51
b. Uji Realibilitas.....	53

2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas.....	54
b. Uji Multikolinieraritas.....	55
c. Uji Heterokedastisitas	56
3. Regresi Linear Berganda	57
4. Uji Hipotesis	59
c. Uji t	59
d. Uji F	60
5. Koefisien Determinasi	61
C. HASIL PENEMUAN PENELITIAN.....	62
1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.....	62
2. Pengaruh MOtivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	62
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap produktivitas ..	62
BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
Daftar Pustaka.....	65
Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I. I Kegiatan UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu	4
Tabel I. II Kegiatan UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu	5
Tabel III. I Indikator Produktivitas Kerja	31
Tabel III. 2 Indikator Disiplin	31
Tabel III. 3 Indikator Motivasi	32
Tabel III. 4 Rancangan Penelitian	33
Tabel IV. 1 Skala pengukuran likert	42
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV. 4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV. 5 Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)	44
Tabel IV. 6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X_1)	46
Tabel IV. 7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X_2)	49
Tabel IV. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel IV.10 Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_1)	55
Tabel IV.11 Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_2)	56
Tabel IV.12 Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)	56
Tabel IV. 13 Hasil Uji Reliabelitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	58
Tabel IV.14 Uji T	58
Tabel IV. 15 Uji F	60
Tabel IV. 16 Koefisien Determinasi (R-Square)	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Paradigma Penelitian	24
Gambar II. 2 Paradigma Penelitian	24
Gambar II. 3 Paradigma Penelitian	25
Gambar IV.1 Pengujian Normalitas	51
Gambar IV. 2 Grafik Heterokedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan baik instansi pemerintah maupun swasta mempunyai harapan bahwa dimasa depan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam operasional kegiatannya. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu di instansi harus bisa memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya manusia (pegawai) dan sumber daya lainnya (modal,fasilitas kerja, dan lain-lain).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Instansi pemerintah memiliki kegiatan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian memiliki kegiatan yaitu, setiap karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara efektif merupakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan produktivitas kerja dimasa yang akan datang.

Menurut Danang dalam Yusuf (2015, hal.282) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input atau output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi. Sehubungan dengan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu instansi, produktivitas kerja pegawai di dalam instansi sangatlah penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan atau instansai tersebut. Pentingnya

meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah akan menjadi hasil kerja yang dilakukan pegawai, kualitas karyawan yang meningkat dalam melakukan pekerjaan didalam instansi atau perusahaan, target yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi dapat tercapai karena didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai dinilai memiliki produktivitas yang tinggi jika dia banyak menghasilkan karya atau keuntunagan, baik material maupun non material. Dengan kata lain bahwa produktivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sehingga saat pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka instansi tempatnya bekerja juga akan memperoleh kualitas, kuantitas dan waktu yang tinggi dari kegiatan operasional instansi tersebut.

Menurut Ravianto dalam sutrisno (2009, hal. 102) banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja. Produktivitas kerja akan meningkat apabila pegawai disiplin dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan.

Sering terjadi di suatu instansi pegawai yang datang terlambat saat masuk kerja dan penggunaan waktu istirahat yang berlebihan merupakan salah satu faktor kurangnya kedisiplinan pegawai. Disiplin pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu instansi. Menurut Hasibuan (2016, hal.193) disiplin diartikan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Sementara itu Sutrisno (2009, 85) mengemukakan disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Sehingga pegawai senang dalam melakukan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Motivasi sangat berperan penting untuk perkembangan produktivitas kerja pegawai. Menurut Maslow dalam Rivai (2009, hal. 838) merupakan setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai dengan tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Sementara itu menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009, hal. 111) Motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya melalui kebutuhan yang belum terpenuhi oleh pegawai tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara adalah Dinas Pemerintahan yang bergerak pada bidang jasa yaitu menyediakan fasilitas untuk kegiatan-kegiatan kesehatan atau pun pelatihan pendidikan yang berlokasi Jl. Petunia Keurahan Namo Gajah, Kecamatan Medan Tuntungan. Bapelkes Prop. SU merupakan Balai Pelatihan Kesehatan Tipe B. Pada saat ini Bapelkes Prop. SU sudah melaksanakan berbagai jenis kegiatan yang digunakan oleh instansi sektoral maupun organisasi-organisasi sebagai Pendidikan dan Pelatihan, seminar, kongres, dll. Serta memiliki fasilitas untuk mendukung kegiatan-kegiatan Pendidikan dan Pelatihan guna menunjang SDM yang lebih baik.

Adapun penelitian awal pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara ditemukan beberapa masalah yaitu masih rendahnya produktivitas kerja pegawai. Dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya pegawai yang terlambat datang dan masuk kerja dikarenakan melakukan jam istirahat yang berlebihan. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang absensi berlebihan. Dari beberapa masalah yang ada untuk diteliti yang berhubungan dengan Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja pegawai. Adanya perbandingan kegiatan yang ada di UPT pelatihan Kesehatan pada tahun 2015 dengan 2016 penurunan produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan dapat dilihat, antara lain :

Tabel I.I

Kegiatan/Pemakaian UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu

Periode 2015

No	Nama Kegiatan	Jmlah Peserta
1	Pel. Jabfung Admin kesehatan I	30
2	Pel. Jabfung Admin kesehatan II	30
3	Pel. Jabfung Admin Kesehatan III	30
4	Pel. Surveilans angkatan I	33
5	Pel. BTCLS	50
6	Pel. Pendidikan kesehatan	60
7	Pel. Otrhopaedi	40
8	Pel. Onkologi	40
9	Pel. Kesehatan	40
10	Kel. Sehat angkatan IX	30
11	Pel. Asfiksia	50
12	Pel. Pra Jabatan Dinkes	40
13	Pel. SPGOT XI	30

14	Pel. SPGOT XII	30
15	Pel. SPGOT XIII	30
16	Pel. SPGOT XIV	30
17	Pel. SPGOT XV	30
18	Pel. SPGOT XVI	30
19	Pel. SPGOT XVII	30
20	Pel. SPGOT VIII	30
21	Pel. SPGOT XIX	30
22	Pel. SPGOT XX	30
23	Pel. SPGOT XXI	30
24	Pel. SPGOT XXII	30
25	Pel. SPGOT XXIII	30
26	Pel. Jantung Adam Malik	20
27	Pel. PPKJH	40
28	Kel. Sehat Angkatan	33
29	UPT. Pelatihan Kesehatan SEINDONESIA	100
	Jumlah	1056

Tabel I.II

Kegiatan/Pemakaian UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu

Periode 2016

No	Nama Kegiatan	Jmlah Peserta
1	Workshop Publikasi Jurnal Internasional	30
2	Kel. Sehat angkatan I	30
3	Kel. Sehat angkatan II	30
4	Kel. Sehat angkatan III	30
5	Kel. Sehat angkatan IV	30
6	Kel. Sehat angkatan V	30
7	Kel. Sehat angkatan VI	30
8	Kel. Sehat angkatan VII	30
9	Kel. Sehat angkatan VIII	30
10	Pel. TKHI 2	60
11	Pel. USG Adam Malik	51
12	Pel. SPGOT XI	30
13	Pel. SPGOT XII	30
14	Pel. SPGOT XIII	30
15	Pel. SPGOT XIV	30

16	Pel. SPGOT XV	30
17	Pel. SPGOT XVI	30
18	Pel. SPGOT XVII	30
19	Pel. SPGOT VIII	30
20	Pel. SPGOT XIX	30
21	Pel. SPGOT XX	30
22	Pel. SPGOT XXI	30
23	Pel. SPGOT XXII	30
24	Pel. SPGOT XXIII	30
	Jumlah	771

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan jumlah kegiatan pada tahun 2015 di bandingkan dengan 2016. Kegiatan tahun 2015 kegiatan sampai dengan 29 dengan jumlah peserta 1056 orang sedangkan ditahun 2016 kegiatan sampai dengan 24 dengan jumlah 771 orang. Dengan demikian dapat diketahui produktivitas kerja karyawan menurun.

Adapun menurut Ibid dalam Yusuf (2015, hal.284) metode secara efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja, meliputi :

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Dengan demikian dengan meningkatkan produktivitas kerja secara menghemat tenaga kerja, menghidupkan kembali kegiatan-kegiatan yang belum produktif serta memanfaatkan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Namun demikian ini hanya dugaan sementara penulis dan belum memiliki data yang valid dan kebenaran yang pasti. Berdasarkan dugaan dan uraian inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara Medan Tuntungan dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah peneliti ini sebagai berikut :

1. Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai dilihat dari adanya pegawai yang melalaikan pekerjaan.
2. Menurunnya produktivitas kerja pegawai.
3. Masih adanya pegawai yang terlambat karena lama masuk jam kerja setelah istirahat.
4. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini, peneliti kajian disiplin dan motivasi pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelkes Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap terhadap produktivitas kerja.
2. Manfaat UPT. Pelkes Provsu, menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik.

3. Manfaat pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa.

Menurut M. Sinungan dalam Badriyah (2015, hal. 183) “produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.”

Menurut Yusuf (2015, 282) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2009, hal.99) produktivitas kerja merupakan ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha, untuk menentukan tujuan yang efektif, sebagai ukuran sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan serta tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.

b. Peran Penting Produktivitas Kerja

Produktivitas yang tinggi mengarahkan ke standar hidup yang lebih tinggi, yang dilihat dari kemampuan dari pegawai. Seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Menurut Wibowo (2007,hal.94) produktivitas merupakan bentuk masukan dan keluaran ekonomi, akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial merupakan faktor penting.

Oleh karena itu, Produktivitas kerja dikatakan meningkat apabila dikelola dengan baik oleh sumber daya manusianya sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Muliando dkk (2006, hal.188) bahwa faktor yang mempengaruhi antara lain motivasi, disiplin, sikap dan etika (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009, hal 104), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu

- 1). Faktor yang ada pada individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan **motivasi**.

- 2). Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga

Sementara itu menurut Afandi, (2016, hal.76) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

- a) Pekerjaan yang menarik
- b) Upaya yang baik
- c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d) Etos kerja
- e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- j) **Disiplin kerja yang keras.**

Dengan demikian faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain yaitu disiplin dan motivasi. Disiplin dikarenakan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab tugas yang diberikan dan motivasi yang diberikan untuk menambah giatnya bekerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 104) indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai merupakan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan Diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Secara umum disiplin adalah taat kepada peraturan-peraturan terutama peraturan yang berlaku di suatu instansi. Disiplin juga berkaitan dengan dengan sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar kesepakatan. Menurut Latiner dalam Sutrisno (2009, hal 87) mengatakan disiplin sebagai suatu

kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2003, hal. 193) disiplin merupakan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dan kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Sementara itu menurut Sutrisno (2009, hal. 87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting dalam instansi untuk meningkatkan kesadaran setiap pegawai untuk menghargai pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diberikan serta mentaati peraturan dan ketetapan perusahaan secara sukarela.

b. Peran penting Disiplin

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009, hal 88), disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Sementara itu, Sutrisno (2009, hal.88) mengatakan disiplin adalah lebih baik dari pada program pendisiplinan yang memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

c. Jenis-jenis Disiplin

Newstrom dalam Hasibuan (2003, hal.194) menyatakan bahwa terdapat 3 jenis disiplin, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors dan pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

4) Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003, hal.194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi atau instansi, diantaranya adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, kedisiplinan baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas Jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap

perusahaan. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan produktifitas kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk member sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik baik diantara semua pegawai. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Menurut Bangun (212, hal.312) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009,hal.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sementara itu Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2013, hal. 93) Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Stewart (2006, hal 9) motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada suatu waktu yang tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Peran Penting Motivasi

Motivasi semakin penting karena manjer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Sementara itu Stewart (2016, hal 9) motivasi merupakan kesempatan untuk menampilkan kinerja terbaik dan telah memiliki keahlian yang diperlukan, maka efektifitasnya kemudian tergantung pada motivasi yang mereka miliki.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal 116-120), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

(a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

(b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

(c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

(d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

(e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Factor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Factor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di

tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang memiliki kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaskan bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan, agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para

karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan baergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ni saja, tetapi mereka berharap akan bekerja samapai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan

menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mangkunegara (2012, hal 89) indikator motivasi adalah :

1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan

5) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

Adapun menurut Newstroom dalam Wibowo (2013, hal. 110) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu :

- 1) Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

- 2) Komitmen merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan.
- 3) Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) Turn over merupakan kehilangan pekerja yang dihargai

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas (X1, X2) dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai yaitu :

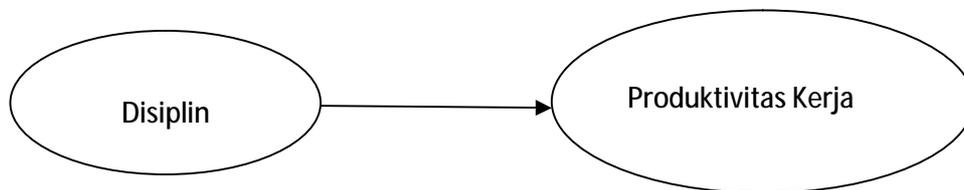
1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas kerja

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2009, 95) mengatakan Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya.

Hal ini didukung oleh Fitri Afriyani Christian (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap

produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PKS PT. PTPN V Sei Roka, Kec. Pagaran Tapah Darussalam, Kab. Rokan Hulu. Hasil ini berarti disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilainya signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.

Oleh karena itu, diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan mempunyai hubungan produktivitas kerja dan merupakan salah satu faktor yang menjadi indikator dalam menilai produktivitas pegawai.

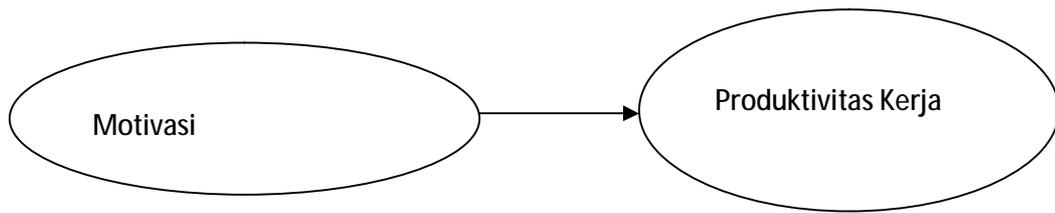


Gambar II. 1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2009, hal 111) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas. Untuk itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

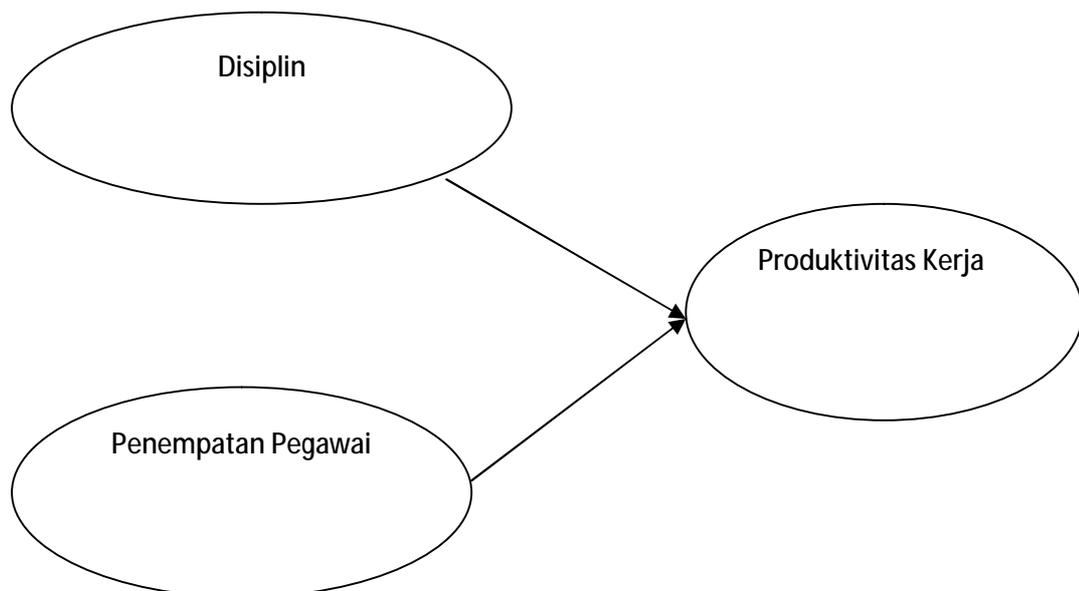
Hal ini didukung oleh penelitian Arif Yusuf Hamali (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. X Bandung. Hasil ini berarti motivasi kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilainya signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.



Gambar II. 2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dilakukan oleh pekerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa terjalannya kegiatan disiplin untuk menjalankan standar organisasional dalam mentaati peraturan pencapaian produktivitas kerja dibentuk akan semangat kerja untuk peluang menempati jabatan yang ada di suatu instansi, oleh karena itu dapat diketahui betapa pentingnya produktivitas dalam kemajuan bersama suatu perusahaan.



Gambar II. 3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tiga variabel maka dapat digunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal.90) Pendekatan Asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel, serta bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dan metode yang digunakan dalam penelitian lebih ditekankan menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal.13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel diukur terhadap baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Disamping itu juga digunakan sebagai definisi dari konsep yang diamati. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan pegawai.

Tabel III. I
Indikator Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat Kerja
4	Pengembangan Diri
5	Mutu
6	Efesiensi

Sumber : Sutrisno, (2009, hal. 104)

2. Disiplin (X1)

Disiplin merupakan kepatuhan yang menyangkut tata tertib serta sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi. Untuk meningkatkan hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Variabel bebas ini dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu sebagai berikut :

Tabel III. 2
Indikator Disiplin (X1)

No	Indikator
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan

5	Waskat
6	Sanksi Hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan Kemanusiaan

Sumber. Hasibuan (2003, hal. 194)

3. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Variabel bebas ini dapat dijadikan indikator yaitu :

Tabel III. 3

Indikator Motivasi (X2)

No	Indikator
1	Usaha Untuk Maju
2	Pemanfaatan Waktu
3	Ketekunan
4	Kerja Keras
5	Orientasi masa Depan

Sumber: Mangkunegara, (2012, hal.89)

C. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian dan waktu penelitian

Tempat penelitian yang akan dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan UPT. Pelatihan Kesehatan yang beralamat di jalan Petunia Kel. Namo gajah Kec. Medan Tuntungan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2016 sampai April 2017.

Tabel III. 4

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																					
		Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				April 2017					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pra riset	■	■																				
2	Pengajuan judul			■	■																		
3	Penulisan proposal					■	■	■	■														
4	Seminar proposal							■															
5	Pengolahan data									■	■	■	■										
6	Bimbingan skripsi													■	■	■	■						
7	Sidang meja hijau																	■					

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena jumlah populasi hanya 62 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sugiyono (2012, hal. 121) mengatakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/interview, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.

3. Angket/kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan/pernyataan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada pegawai pada UPT. Pelkes Provsu dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono(2012, hal. 248)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 77) jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrument adalah valid.

(2) Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2014, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\text{alpha} \leq 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang

digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

a = konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Hipotesisnya adalah :

- 1) H_0 : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja adalah tidak signifikan.

2) H_a : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Kriteria pengujian yaitu :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar) 0,05 (Sig. $\leq\alpha_{0,05}$) Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. $\leq\alpha_{0,05}$) Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for social science* (SPSS 20). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Disiplin (X_1), 10 pernyataan variabel Motivasi (X_2) dan 12 pernyataan untuk Produktivitas Kerja (Y). Angket disebarakan kepada 62 orang pegawai UPT. Pelkes Provsu dengan responden menggunakan *skala likert* berbentuk ceklis.

Tabel IV. 1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012. Hal. 133)

Berdasarkan ketentuan diatas berlaku baik untuk menghitung variabel terikat (Y) atau variabel bebas (X_1, X_2).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu sebanyak 62 orang yang merupakan terdiri dari beberapa karakteristik jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	45.2	45.2	45.2
	Perempuan	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat 28 orang (45,2%) laki-laki, dan 34 orang (54,8%) perempuan. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa jumlah responden merupakan perempuan.

Tabel IV. 3

Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	3	4.8	4.8	4.8
	31-40	29	46.8	46.8	51.6
	41--45	27	43.5	43.5	95.2
	>46	1	1.6	1.6	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari Tabel IV.3 diatas menunjukkan dari 62 responden terdapat 62 responden terdapat yang berusia 25-30 tahun adalah 3 orang (4.8%), usia 31-40 terdapat 29 orang (46,8%), usia 41-45 tahun terdapat 27 orang (43,5%), dan diatas 46-49 tahun 1 orang (1,6%) dan diatas 50 tahun 2 orang (3,2%). Berdasarkan data diatas bahwa dapat diketahui mayoritas usia 31-40 tahun.

Tabel IV. 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	4.8	4.8	4.8
	D3	11	17.7	17.7	22.6
	S1	41	66.1	66.1	88.7
	S2	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2017)

Dari tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 62 responden terdapat pegawai yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang (4,8%), berpendidikan D3 sebanyak 11 orang (17,7%), berpendidikan S1 sebanyak 41 orang (66,1%), dan S2 sebanyak 7 orang (11,3). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai berpendidikan S1 pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.

b. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian penulis terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y), Disiplin (X1), dan Motivasi (X2). Dapat diketahui dari tabel dibawah ini :

1) Vaeiabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel IV. 5

Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	24,2	40	64,5	7	11,3	0	0	0	0	62	100
2	6	9,7	50	80,6	6	9,7	0	0	0	0	62	100
3	10	16,1	43	69,4	9	14,5	0	0	0	0	62	100
4	17	27,4	38	61,3	7	11,3	0	0	0	0	62	100
5	10	16,1	48	77,4	4	6,4	0	0	0	0	62	100
6	10	16,1	43	69,4	9	14,5	0	0	0	0	62	100
7	12	19,3	43	69,4	7	11,3	0	0	0	0	62	100
8	6	9,7	51	82,2	5	8,1	0	0	0	0	62	100
9	5	8,1	51	82,2	5	8,1	1	1,7	0	0	62	100
10	13	20,1	41	66,1	8	12,9	0	0	0	0	62	100
11	17	27,4	37	59,7	8	12,9	0	0	0	0	62	100
12	14	22,5	45	72,5	3	4,8	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data diolah (2017)

- (1) Jawaban responden tentang memenuhi pekerjaan sesuai keinginan yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%.
- (2) Jawaban responden tentang tugas diberikan dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%.
- (3) Jawaban responden tentang bekerja lebih bagus dari sebelumnya demi kenaikan jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%.
- (4) Jawaban responden tentang memberikan pengaruh baik untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.

- (5) Jawaban responden tentang siap menerima pekerjaan yang diberikan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 93,6%.
- (6) Jawaban responden tentang jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan pegawai akan menjadi penilaian pimpinan 43 orang atau 69,4%.
- (7) Jawaban responden tentang mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%.
- (8) Jawaban responden tentang setiap pegawai mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 82,2%.
- (9) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 82,2%.
- (10) Jawaban responden tentang mampu memahami pekerjaan dengan serius tanpa ada kendala 41 orang atau 66,1%.
- (11) Jawaban responden tentang mengecek kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%.
- (12) Jawaban responden tentang pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan diberi reward, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.

Berdasarkan jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar pegawai setuju untuk memberikan produktivitas kerja yang baik terhadap

perusahaan, sehingga dengan adanya disiplin yang bagus dan motivasi untuk pegawai.

2) Variabel Disiplin (X_1)

Tabel IV. 6

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	14,5	45	72,5	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
2	17	27,5	34	54,8	11	17,8	0	0	0	0	62	100
3	9	14,5	45	72,5	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
4	6	9,7	46	74,1	9	14,5	0	0	1	1,7	62	100
5	15	24,1	39	62,9	8	12,9	0	0	0	0	62	100
6	13	20,9	42	67,8	6	9,7	1	1,7	0	0	62	100
7	9	14,5	45	72,5	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
8	15	24,1	38	61,3	6	9,7	3	4,8	0	0	62	100
9	10	16,1	42	67,8	10	16,1	0	0	0		62	100
10	9	14,5	45	72,5	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
11	12	19,4	42	67,8	8	12,9	0	0	0	0	62	100
12	4	6,4	50	80,6	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
13	4	6,4	50	80,6	7	11,3	1	1,7	0	0	62	100
14	10	16,1	43	69,4	8	12,9	1	1,7	0	0	62	100
15	15	24,1	40	64,5	7	11,3	0	0	0	0	62	100
16	6	9,7	50	80,6	6	9,7	0	0	0	0	62	100

Sumber : data diolah (2017)

- (1) Jawaban responden tentang pegawai mampu hadir tepat waktu dan bisa mentaati semua peraturan yang sudah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.
- (2) Jawaban responden tentang bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54,8%.
- (3) Jawaban responden tentang pimpinan datang tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.

- (4) Jawaban responden tentang pimpinan berperilaku baik saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74,1%.
- (5) Jawaban responden tentang pegawai merasa cukup dengan gaji yang diterima, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%.
- (6) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan tunjangan hari tua, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,8%.
- (7) Jawaban responden tentang pegawai diperlakukan sama oleh pimpinan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.
- (8) Jawaban responden tentang pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 61,3%.
- (9) Jawaban responden tentang pengawasan pekerjaan secara menyeluruh, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,8%.
- (10) Jawaban responden tentang memperhatikan tingkah laku pegawai serta mengevaluasinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.
- (11) Jawaban responden tentang memberikan hukuman bagi yang melanggar peraturan kerja instansi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,8%.
- (12) Jawaban responden tentang hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%.
- (13) Jawaban responden tentang bersikap tegas dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%.

(14) Jawaban responden tentang ketegasan baik tentang pegawai maupun tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%.

(15) Jawaban responden tentang adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%.

(16) Jawaban responden tentang menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik antara semua pegawai dan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%.

Berdasarkan hasil responden diatas menunjukkan sebagian besar mengatakan setuju disiplin berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

3). Variabel Motivasi (X_2)

Tabel IV. 7

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X_2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,7	37	59,7	1	1,7	0	0	0	0	62	100
2	21	33,9	38	61,3	3	4,8	0	0	0	0	62	100
3	13	20,9	45	72,5	4	6,4	0	0	0	0	62	100
4	11	17,8	49	79,0	2	3,2	0	0	0	0	62	100
5	14	22,5	42	67,8	6	9,7	0	0	0	0	62	100
6	11	17,8	50	80,6	1	1,7	0	0	0	0	62	100
7	10	16,1	44	70,9	8	12,9	0	0	0	0	62	100
8	20	32,2	39	62,9	3	4,8	0	0	0	0	62	100
9	10	16,1	51	82,2	1	1,7	0	0	0	0	62	100
10	15	24,1	42	67,8	5	8,0	0	0	0	0	62	100

Sumber : data diolah (2017)

- (1) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pengembangan diri untuk kemajuan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%.
- (2) Jawaban responden tentang meningkatkan ide atau cara yang lebih menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%.
- (3) Jawaban responden tentang penggunaan waktu dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72,5%.
- (4) Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu dan fasilitas menunjang kemajuan prestasi bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 79,0%.
- (5) Jawaban responden tentang sikap dan loyalitas dalam mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,8%.
- (6) Jawaban responden tentang meningkatkan ketekunan dan semangat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80,6%.
- (7) Jawaban responden tentang pegawai bertanggung jawab dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 70,9%.
- (8) Jawaban responden tentang bekerja keras untuk keberhasilan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%.
- (9) Jawaban responden tentang memberikan pengarahan untuk masa depan instansi, sebagian besar responden menjawab sebanyak 51 orang atau 82,2%.
- (10) Jawaban responden tentang mengubah sistem kerja yang salah dilakukan, sebagian besar responden menjawab sebanyak 42 orang atau 67,8%.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas menunjukkan setuju dengan motivasi memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas Instumen

Penelitian yang diteliti, maka akan mendapatkan hasil validitas dari penyebaran angket (quisioner) yang disebarakan pada pegawai UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8

Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_1)

No Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.749 (Positif)	0.000<0.05	Valid
2	0.175 (Positif)	0.174>0.05	Tidak Valid
3	0.695 (Positif)	0.000<0.05	Valid
4	0.391 (Positif)	0.002<0.05	Valid
5	0.583 (Positif)	0.000<0.05	Valid
6	0.753 (Positif)	0.000<0.05	Valid
7	0.749 (Positif)	0.000<0.05	Valid
8	0.338 (Positif)	0.007<0.05	Valid
9	0.297 (Positif)	0.019<0.05	Valid
10	0.749 (Positif)	0.000<0.05	Valid
11	0.386 (Positif)	0.002<0.05	Valid
12	0.027 (Positif)	0.837>0.05	Tidak Valid
13	0.161 (Positif)	0.212>0.05	Tidak Valid
14	0.251 (Positif)	0.049<0.05	Valid
15	0.683 (Positif)	0.000<0.05	Valid
16	0.305 (Positif)	0.016<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat diantara 16 item instrument ada 3 item yang tidak valid yaitu item 2,item 12 dan item 13. Ketiga item tersebut harus dibuang

dari angket. Dengan demikian sisa item 13 instrumen . Ketiga belas item ini boleh dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

Tabel IV.9

Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.521 (Positif)	0.000<0.05	Valid
2	0.610 (Positif)	0.000<0.05	Valid
3	0.456 (Positif)	0.000<0.05	Valid
4	0.499 (Positif)	0.000<0.05	Valid
5	0.507 (Positif)	0.000<0.05	Valid
6	0.468 (Positif)	0.000>0.05	Valid
7	0.402 (Positif)	0.001<0.05	Valid
8	0.328 (positif)	0.009<0.05	Valid
9	0.663 (Positif)	0.000>0.05	Valid
10	0.554 (positif)	0.000<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan 1 sampai 8 dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasi positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel valid.

Tabel IV.10

Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.691 (Positif)	0.000<0.05	Valid
2	0.360 (Positif)	0.004<0.05	Valid
3	0.376 (Positif)	0.003<0.05	Valid
4	0.397 (Positif)	0.001<0.05	Valid
5	0.690 (Positif)	0.000<0.05	Valid
6	0.144 (Positif)	0.263>0.05	Tidak Valid
7	0.262 (Positif)	0.039<0.05	Valid
8	0.378 (positif)	0.002<0.05	Valid
9	0.228 (Positif)	0.074>0.05	Tidak Valid
10	0.376 (positif)	0.003<0.05	Valid
11	0.621 (Positif)	0.000<0.05	Valid
12	0.461 (Positif)	0.000<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat diantara 12 item instrument ada 2 item yang tidak valid yaitu item 6, dan item 9. Ketiga item tersebut harus dibuang dari angket. Dengan demikian sisa item 10 instrumen .Sepuluh item ini boleh dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

b. Uji Reliabilitas Instumen

Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya .Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma I^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana :

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σI^2 = Varians total

Dengan Kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel (terpercaya).

- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel IV. 11

Hasil Uji Reliabelitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X_1)	0,799 < 0,60	Realibel
Motivasi (X_2)	0,620 < 0,60	Realibel
Produktivitas Kerja (Y)	0,656 < 0,60	Realibel

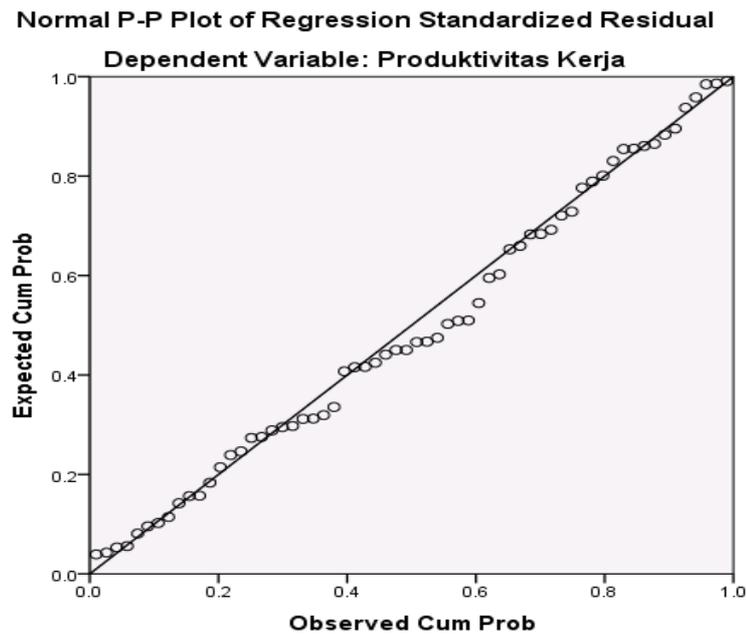
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas disiplin yaitu nilai koefisiennya $0,799 > 0,60$, motivasi $0,620 > 0,60$ dan Produktivitas kerja $0,656 > 0,60$, maka dapat disimpulkan instrument tersebut dapat diuji reliabel (terpercaya).

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroditastisitas.

a. Uji Normalitas

Dalam menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probability plot of regression standardized residual*.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2017)

Gambar IV.1 Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar IV.I tersebut bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yaitu jika data titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga penelitian ini dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk dilakukan apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan ada

atau tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel IV. 12

Hasil Uji Multikolinearitas

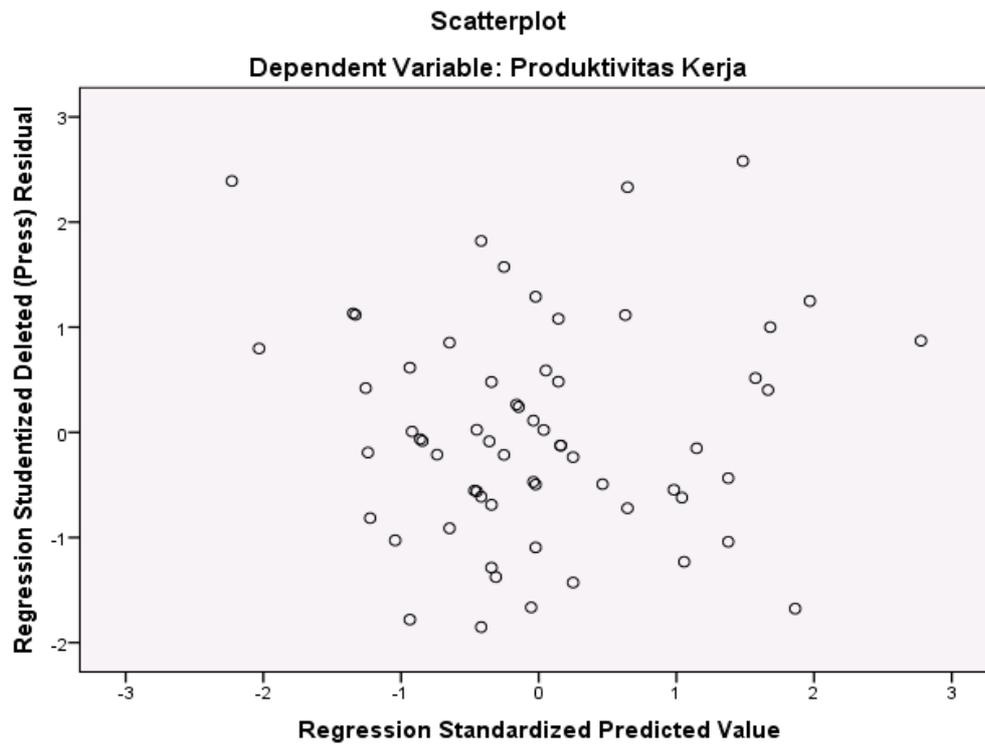
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.747	1.338
	Motivasi	.747	1.338

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel independen yaitu disiplin dan motivasi mempunyai angka nilai Tolerance $0,747 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,338 \leq 10$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk 2 variabel independen tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke paengamatan yang lain tetap, makadisebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV. 2 : Grafik Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang diperjelaskan melalui variabel disiplin dan motivasi pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu di bawah ini :

Tabel IV. 13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.431	4.067		3.302	.002
Disiplin	.408	.060	.649	6.803	.000
Motivasi	.221	.102	.207	2.168	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel IV. II maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,431(a) + 0,408(x_1) + 0,221(x_2)$$

Keterangan :

- a) Jika (X_1) sebesar 13,431 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 13,431.
- b) Jika koefisien regresi $X_1 = 0,408$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu dilihat dari standartdized coefficiens pada tabel IV. 11 diatas.
- c) Jika koefisien regresi $X_2 = 0,221$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu dilihat dari standartdized coefficiens pada tabel IV. 11 diatas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik tpada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel IV.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.431	4.067		3.302	.002
Disiplin	.408	.060	.649	6.803	.000
Motivasi	.221	.102	.207	2.168	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil SPSS 22 (2017)

Kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n=62-2=60$ adalah 1,671.

1). Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dari pengolahan SPSS for windows versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji $t_{hitung} 6,803 > 1,671 t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat diketahui ada pengaruh variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.

2). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_2) secara individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dari pengolahan SPSS for windows versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji $t_{hitung} 2,168 > 1,671 t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sehingga dapat diketahui ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dan nilai signifikan sebesar 0,034 (lebih kecil dari 0,05). Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.

b. Uji F

Jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak). Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.991	2	129.996	44.024	.000 ^b
	Residual	174.218	59	2.953		
	Total	434.210	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

$F_{tabel} = n-k-1 = 62-2-1=59$ adalah 3,153

Dari tabel diatas nilai $F_{hitung} 44,024 > 3,153 F_{tabel}$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 62-2-1=59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3, 153

menunjukkan H_0 diterima H_a ditolak, dapat disimpulkan disiplin dan motivasi secara bersama-sama ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan signifikan $0.000 < 0,05$.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin (X_1) dan Motiva (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) maka daapt diketahui melalui nilai *R Square* sebagai berikut :

Tabel IV. 16

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin - Watson	
					R Square Change	F Change	df 1	df2		Sig. F Change
1	.774 ^a	.599	.585	1.71839	.599	44.024	2	59	.000	1.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,599 \times 100\%$$

$$= 59,9\%$$

Nilai R Square 0,599 atau 59,9% menunjukkan 59,9 variabel Produktivitas kerja Pegawai (Y) dipengaruhi Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2). Sisanya 40,1% dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diketahui.

C. HASIL PENEMUAN PENELITIAN

Penemuan penelitian ini menfenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, yang telah dikemukakan sebelum perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama dalam penemuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} $6,803 > 1,671 t_{tabel}$. Sehingga dapat diketahui ada pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} $2,168 > 1,671 t_{tabel}$. Sehingga dapat diketahui ada pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $44,024 > 3,153 F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Peoduktivitas Kerja pegawai pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square 0,599 atau 59,9% menunjukkan 59,9 variabel Produktivitas kerja Pegawai (Y) dipengaruhi Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2). Sisanya dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diketahui.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dari pembahasan dan pengelolahan data maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Signifikan dan positif secara parsial antara variabel disiplin terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu.
4. Dilihat dari perhitungan SPSS versi 22, diperoleh koefisien determinasi Nilai R Square 0,599 atau 59,9% menunjukkan 59,9 variabel Produktivitas kerja Pegawai (Y) dipengaruhi Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2). Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu. Dengan demikian disiplin dan motivasi merupakan sangat penting untuk mendorong produktivitas kerja.

1. UPT. Pelatihan kesehatan Provsu meningkatkan disiplin dalam kehadiran di perusahaan, karena disiplin yang baik akan menciptakan hubungan yang baik serta peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Instansi diharapkan melihat potensi dan keahlian pegawai, memberikan motivasi dan pelatihan, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan produktivitasnya.
3. UPT. Pelatihan Kesehatan Provsu diharapkan agar memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki produktivitas yang baik, agar menjadi disiplin dan motivasi bagi pegawai agar bekerja lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

Azuar Juliandi, dkk (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan, Umsupress

Arif Yusuf Hamali, 2013, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus pada PT X Bandung*, *Journal the winners*, Vol. 14 No, 2, Hal. 77-85

Burhanuddin Yusuf & Arif (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada

Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga

Edy Sutrisno (2009),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana prenada media group

Fitri Afriyani Christian, Lena Farida, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*, *JOM FSIP* Vol. 3 No 1, Hal. 1-15

Grant Stewart (2006), *Sukses Manajemen Penjualan*, Erlangga.

Hasibuan, Malayu (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset

Mila Badriyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung, CV Pustaka Setia

Pandi Afandi (2016), *Concept & Indicator Human Resources Management*, Yogyakarta, CV Budi Utama.

- Sindu Mulianto dan Eko Muhammad Karebet Widjajakusuma (2006), *Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, Bandung, Alfabeta
- Veithzal Rivai (2009), *Manajemen Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, edisi keempat, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi kedua, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada