

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga
Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014)

Naskah Publikasi



Oleh :

NAMA : MUHAMMAD SUKRI
NIM : 100563201196

PROGRAM STUDI ILMU ADMINITRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2015

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

Data yang digunakan penelitian adalah data primer dan data sekunder. Metode data yang digunakan adalah diskriptif kuantitatif asosiatif dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis data menggunakan uji realibilitas, uji determinasi dan uji t. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Data diproses dengan menggunakan *SPSS* versi 17 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang terdiri dari kehadiran, menaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggungjawab, keteladanan pimpinan, ketegasan, peraturan dan prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari: keterampilan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung sebesar 4,938 diterima taraf signifikan 10% ($0,000 < 0,1$), yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dikedepankan, maka produktivitas kerja akan semakin baik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Produktivitas kerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga
Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014)

Muhammad Sukri/Muhammadsukriahmad@yahoo.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACTION

Target of this research is to know and analyse influence of discipline work to work productivity Public Servant Of Civil at Body Enableness Of Woman of Protection of Child and Family of Berencana Town of Tanjungpinang used by Data is research is primary data and data of sekunder. Data method the used is quantitative diskriptif of asosiatif by using correlation formula of product moment. Data analysis use test of realibilitas, test test and determinasi t. Sampel in this research is counted 40 responder. Data processed with SPSS version using 17 windows for.

Result of research indicate that discipline work to work productivity which consist of attendance, regulation adhering going into effect, penalization sanction, responsibility, head byword, coherence, working procedure and regulation have an effect on to work productivity public servant of Civil which consist of: skill of readiness of officer to execute duty fully responsibility at Body Enableness Of Woman of Protection of Child and Family of Berencana Town of Tanjungpinang. Result of research of that showing there are influence of discipline work to work productivity at Body Enableness Of Woman of Protection of Child and Family of Berencana Town of Tanjungpinang. This Matter is proven from result of test of t obtaining tcount equal to 4,938 accepted by level of signifikan 10% ($0,000 < 0,1$), that is ha accepted and H_0 refused. Its meaning progressively placed forward activity discipline goodness, hence work productivity will progressively goodness

Keyword: Discipline, Work productivity

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan dalam suatu organisasi, dan sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat sepenuhnya dituntut setia dan taat pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Negara dan Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik dan berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna serta sadar akan tanggung jawabnya merupakan prasyarat untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kemampuan kerja aparat (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada suatu organisasi dalam menguraikan kerangka kerjanya merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai

tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 67) yang menyatakan bahwa, “Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)”. Jadi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Berkaitan dengan masalah tersebut bahwa Pegawai Negeri sebagai salah satu unsur aparat Negara ataupun aparat Pemerintah sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang turut menentukan keberhasilan pembangunan Nasional.

Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. sebagaimana dikemukakan (Sedarmayanti, 2009: 6 Pengembangan sumber daya manusia di dasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik.

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi: 2008: 53).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai antara lain :

1. Sikap; pegawai yang tidak disiplin terhadap jam masuk dan jam pulang,
2. Pendidikan; pegawai masih banyak yang terbelakang untuk

masalah ilmu teknologi dan komunikasi (IPTEK),

Produktivitas pegawai yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan instansi. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas pegawai yang diharapkan maka akan tercapai tujuan dari organisasi.

Produktivitas kerja pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Mulyono, 2004 : 3) hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Hasil dari setiap proses tersebut akan berpengaruh pada produktivitas

organisasi secara keseluruhannya. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai pada suatu instansi.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja (Marwanto, 2010:101). Dalam mencapai tujuan suatu instansi tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Mangkunegara, 2000: 2). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Makna produktivitas akan berbeda dari sudut pandangnya, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas dapat diartikan

bahwa produktivitas kualitas kerja harus diperhatikan dalam menilai produktivitas kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau instansi itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna". Diungkapkan oleh (Sinungan, 2003: 72).

Dengan memberikan perlakuan yang tepat kepada setiap pegawai maka akan dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja yang lebih optimal, sehingga produktivitas kerja dari setiap pegawai kantor akan dapat mendapatkan keuntungan yang berupa kenaikan jabatan, kenaikan upah dan secara otomatis mengharumkan nama instansi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi

dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dalam organisasi dipastikan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin Pegawai. apabila diantara Pegawai tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari Pegawai. (Sutrisno 2009: 67)

Dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya. Produktivitas digambarkan dengan bagaimana cara membantu seseorang pegawai untuk memanfaatkan

sumber daya yang tersedia untuk membantu dalam setiap pelaksanaan tugasnya agar dapat terlaksana dengan baik.

Dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati jam masuk dan jam pulang kerja. Dari tabel apel pagi dimana banyak terdapat keterlambatan Pegawai dalam mengikuti apel bahkan ada Pegawai yang tidak mengikuti apel pagi.

TABEL 1.1
KEDISIPLINAN PEGAWAI BP3AKB
KOTA TANJUNGPINANG

jumlah pegawai	hadir apel 20 hari kerja	apel pagi (jam)	terlambat	keterlambatan (jam) tanpa keterangan
januari 2014 40 pegawai	36 orang	jam 08.00 wib	4 orang	jam 08.05 wib
februari 2014 40 pegawai	32 orang	jam 08.00 wib	8 orang	jam 08.05 wib
maret 2014 40 pegawai	17 orang	jam 08.00 wib	23 orang	jam 08.05 wib

Sumber data : Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Berencana Keluarga Tahun 2014.

dapat dilihat bahwa dari penelitian sebelumnya, Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fandy Jauhary 2008 menyatakan Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja studi kasus di PT. Behaestex, Gresik). Demikian pula dengan Nurhayati Supriatin 2009 menyatakan pengaruh yang signifikan disiplin kerja sebesar 46,78%, terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 53,22% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel pada Direktorat Metrologi Bandung, selanjutnya Rininta Enda Ike 2010 menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja sebesar 25% terhadap

produktivitas kerja karyawan (pada PT. Galatta Lestarindo kecamatan Pancur Batu) dan sebesar 75 % selebihnya dipengaruhi variabel lain. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Fitriatin 2012 menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak**

dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014).

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah **“Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014” ?**

Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis disiplin kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

- b. Untuk menganalisis produktivitas kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Secara Akademik: untuk mengembangkan konsep dan teori tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja.
- b. Secara Praktisi: Sebagai bahan masukan bagi para Pegawai mengenai Pengaruh

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti pada bidang yang sama

Konsep Teoritis

1. Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2010: 193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2002: 129) mengemukakan bahwa :

“Dicipline is management action to enforce organization standars”.

“Disiplin kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. persepsi negatif Pegawai atau karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan, sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan (Arisandy, 2004: 28).

Menurut Sinungan (2003:148) menerangkan bahwa: “ Disiplin mendorong produktivitas atau

disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”.

Menurut Handoko (2008: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional.

Menurut Robert (2002: 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dan memberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif

Veithzal Rivai (2011: 825) bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Sianipar (2000: 29),
 “disiplin adalah cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur
 2. Produktivitas kerja

yang dikhasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan diri dan kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan, dan sebagai kenampakan diri terhadap penghayatan nilai-nilai tertentu yang telah membudayakan diri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Produktivitas berasal dari kata *produce* yang artinya menghasilkan. Oleh karena itu produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh oleh seseorang. Orang yang memiliki produktivitas tinggi merupakan orang yang dapat mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

Menurut Hasibuan (2003:105) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan beberapa pengertian

dari para ahli mengenai Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati (2001:51) mengemukakan faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja diantaranya:

1. Sikap kerja merupakan suatu proses kesiapan seseorang untuk bertindak dalam melakukan sesuatu
2. Tingkat keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
3. Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan
4. Manajemen Produktivitas merupakan sebagai hasil yang didapat dari produksi yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi, produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks dan rasio antara output dengan input
5. Efisiensi tenaga kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. Kewiraswastaan kemampuan dan kemauan seseorang untuk beresiko dengan

menginvestasikan dan mempertaruhkan waktu, uang dan usaha untuk memulai suatu perusahaan dan menjadikannya berhasil.

“Produktivitas menurut Mucdarsyah (2009: 17) merupakan suatu konsep yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain merupakan ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental

yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Sinungan (2003: 12) Produktivitas kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*).

Dalam pengertian yang sederhana mengenai produktifitas diatas diungkapkan oleh Mulyono (2004:3) bahwa produktifitas dilihat

dari rasio dan pengeluaran serta pemasukan yang terpakai. “Produktivitas hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Sedangkan menurut Kusriyanto (2000:2) “produktivitas kerja perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Menurut Mulyono (2004:3) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Jadi produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga

adanya kualitas yang tinggi, pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup masyarakat. Sehingga dari beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau Pegawai.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel x yaitu

Disiplin Kerja terhadap variabel y yaitu Produktivitas Kerja, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori, belum menggunakan fakta atau melalui uji secara empiris Sugiyono (2011: 70) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Hipotesis 0 (H0) adalah “ tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang”.
2. Hepotesis Alternatif (Ha) adalah “ adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang”.

Konsep Operasional

definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel, dengan kata lain konsep operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan

jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi.

1. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 291) Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu :

- 1) Kehadiran

Kehadiran adalah kehadiran pegawai setiap harinya didalam kantor. Para Pegawai datang ke kantor tepat waktu, melaksanakan kewajiban, mengisi absen hadir dan pulang tertib dan teratur..

- a. Datang dan pulang tepat waktu

- b. Mengisi absen hadir dan pulang

- 2) Menaati peraturan yang berlaku

Menaati peraturan yang berlaku adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

- a. Bekerja sesuai dengan jam kerja
- b. Tidak keluar kantor pada saat jam kerja

- 3) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan kantor, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang

- a. Sanksi hukuman sesuai dengan norma yang berlaku
- b. Memberi teguran secara lisan maupun tulisan

4) Tanggung jawab

Adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

- a. Mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan
- b. Mempunyai keberanian untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja

5) Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- a. Pimpinan selalu disiplin terhadap waktu
- b. Pimpinan selalu bersikap adil dan jujur

6) Ketegasan

Ketegasan dalam menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada kantor tersebut.

- a. Berani dan tegas dalam pengambilan keputusan
- b. Hukuman berlaku bagi atasan dan bawahan

7) Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja adalah keadaan menghormati dan melaksanakan peraturan yang berlaku

- a. Saling menghormati dan tidak melanggar peraturan yang berlaku

- b. Melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Selanjutnya Produktivitas Kerja merupakan kemampuan Pegawai untuk menghasilkan barang dan jasa yang dilandasi dengan kualitas dan sikap mental Pegawai agar suatu tujuan dalam organisasi tercapai. Peneliti mengacu kepada Pendapatnya Saksono (1997:144-145) dengan indikator Produktivitas kerja sebagai berikut:
- 1) Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut

 - a. kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik
 - b. Meningkatkan keahlian kerja yang baik dengan mengikuti diklat
 - 2) Kesedian Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab
 - a. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - b. Memanfaatkan seluruh waktu kerja
 - c. Kualitas kerja yang dilakukan Pegawai dengan semangat
 - d. Mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan

- e. Mencari perbaikan-perbaikan kerja atas kesalahan atau kekurangan.

Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian bersifat kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sugiyono (2011: 11) menjelaskan bahwa ”. pada penelitian asosiatif terdapat minimal dua variabel yang dihubungkan. Jadi penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dapat dilihat dengan gambar

Variabel X disiplin kerja

→ variable Y produktivitas kerja

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat Jalan Ahmad Yani No. 17 Batu 5 atas Tanjungpinang.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2011: 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Jumlah keseluruhan pegawai 40 orang.

b. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2011: 91) adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel Arikunto (2002: 112) mengemukakan pendapat sebagai berikut: “untuk sekedar acer-ancer maka apabila subjek penelitian yang kurang dari 100 lebih baik populasi tersebut diambil semua, sehingga penelitian tersebut bisa dikatakan sebagai penelitian *populasi*. Mengingat populasi dalam penelitian ini lebih dari 30 maka penulis menggunakan sampel jenuh. Sehingga untuk lebih jelas keadaan populasi dan sampel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel I.4
Jumlah populasi
dan Sampel Penelitian

No	Jabatan (Orang)	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)	Perse ntase(%)
1	Kepala	1	1	100%
2	Badan	1	1	100%
3	Sekretaris	4	4	100%
4	Kepala	3	3	100%
5	Bidang	8	8	100%
6	Kasubbag Kasi Fungsional umum	23	23	100%
	Jumlah	40	40	100%

*Sumber:Badan
PemberdayaanPerempuan
Perlindungan Anak dan
Keluarga Berencana
Kota Tanjungpinang 2014*

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang peneliti dapat secara langsung kepada Pegawai badan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana kota Tanjungpinang. Data yang diperoleh dari hasil angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data sekunder berupa buku, data dokumenter yang dipublikan dan yang tidak dipublikasikan.

5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan kepada pegawai. Alat yang digunakan berupa angket.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data berupa skala yang digunakan oleh

peneliti ialah skala likert. Menurut Sugiono (2011: 107) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, sebagai berikut :

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Ragu ragu diberikan skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Selanjutnya peneliti mempergunakan teknik analisis memakai Kuantitatif Asosiatif dengan menggunakan *SPSS 17*. Untuk menentukan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh dengan variabel Y. Adapun rumus sebagai berikut:

Rumus Koefisien Korelasi
Product Moment Person SPSS Untuk
 Menguji Validitas dan Reliabilitas :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien

korelasi *product moment*

N : Total

sampel

$\sum X$: Total

jawaban terhadap variabel
 disiplin kerja

$\sum Y$: Total

jawaban terhadap variabel
 produktivitas kerja

$\sum XY$: Total hasil

kali antara X dan Y

Dengan menggunakan Rumus koefisien korelasi Produk momen person. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan

yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5
Interpretasi Koefisien
Determinan

Persentase (%)	Penjelasan Arti
Kurang dari 4	Pengaruh sangat rendah sekali
5 - 16	
17 - 49	
50 - 80	
Lebih dari 81	Pengaruh tinggi/ kuat
	Pengaruh sangat tinggi/ kuat

Sumber: Supranto, (2001:227)

Untuk lebih meyakinkan penulis menggunakan *SPSS 17 For Windows*. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari bahasa latin “diciplina”

yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku.

Menurut Erika Revida (2009:14). Disiplin kerja merupakan ketaatan Pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan (*Job description*) yang telah ditetapkan kepadanya. Menurut saydam (2000: 23) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam

kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2011:87) mengartikan 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. Sedangkan Adisaputro (2003 : 4) menyimpulkan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seharusnya dipatuhi, dalam hal ini oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh pegawai, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang atau sanksi berat. Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Menurut (Singodimejo dalam Edy, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk disiplin yang

baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Arisandy (2004: 28) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan

kesediaan mengikuti peraturan-peraturanyang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Aritonang (2005 : 3-4) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan

yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya Arisandy (2004:28) disiplin kerja juga mengemukakan bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar,

dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.:

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri dibentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

Adapun faktor-faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2004: 28) menyatakan bahwa

terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup:

- a) Tujuan dan kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya;
- b) Teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
- c) Balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka

- perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya;
- d) Keadilan yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain;
- e) Pengawasan melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya;
- f) Sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku;
- g) Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan;
- h) Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja

Dari pendapat Arisandy dan Muhaimin dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha

dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Bahwa apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja pegawai optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja pegawai. Dalam menegakkan disiplin, unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan, dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan dapat terwujud.

Maka dari itu faktor penting disiplin kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

suatu instansi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

C. Pengertian produktivitas kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktifitas

mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2005: 28).

.Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Menurut Tjiptono (2009:54) menyatakan bahwa :“Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada

derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001: 51) mengemukakan *“productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of reseources employed”*. Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas

memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Suatu perusahaan industri merupakan unit proses yang mengolah sumber daya (*input*) menjadi (*output*) dengan suatu transformasi tertentu. Dalam proses

ini terjadi penambahan nilai atas sumber daya sehingga secara ekonomis *output* yang dihasilkan mempunyai nilai lebih jika dibandingkan sebelum diproses. Perhatian dan harapan terhadap produktivitas demikian besar dan fundamental. Manfaat produktivitas menjadi demikian luas dan strategis, yaitu :

- a. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
- b. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas.
- c. Suatu organisasi dapat memanfaatkan karyawan dan supervisor dengan sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk

- meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang adatanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin/peralatan, tenaga kerja danlain-lain.
 - e. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
 - f. Manajemen dapat memperbaiki cara pengelolaan kompleksitas dengan inovasidalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman danpencapaian produktivitas.
 - g. Manajemen dapat memotivasi para pekerja ke arah pencapaian produktivitasyang tinggi.
 - h. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi (nasional, industrimaupun tingkat perusahaan).
- Pada level nasional, produktivitas berkaitan dengan *National Income (NI)*, *Gross Domestic Product (GDP)*, *National Economy Welfare Index (NEWI)* dan *National Economy Productivity* Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan sumber yang penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki pengaruh satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola pengaruh yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks. Secara makro, sumber pertumbuhan

dapat dikelompokkan ke dalam unsur berikut :

1. Peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terusberlangsung. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi.
2. Peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhanekonomi.
3. Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yangbukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari *input* atau sumber daya,melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya. Dengan jumlah tenaga kerja danmodel yang sama, pertumbuhan *output* akan meningkat lebih cepat apabila kualitasdari sumber daya tersebut meningkat.

Walaupun secara teoritis faktor produksi dapatdirinci, pengukuran konstribusinya terhadap *output* dari suatu proses produksi seringdihadapkan pada berbagai kesulitan. Di samping itu, kedudukan manusia, baiksebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksitertentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi lainnya. Sepertidiketahui bahwa *output* dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia yangmelaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pembangunan. Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas yangdimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan

faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) persatuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

1. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber dayayang sama.
2. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil.
3. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber dayayang relatif kecil.

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai di dalam menghitung produktivitas di semua sektor kegiatan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total.

D. Ruang Lingkup Produktivitas

Produktivitas dapat dilihat dari 4 ruang lingkup, yaitu :

1. Ruang lingkup rasional, memandang negara secara keseluruhan. Dalam hal ini memperhitungkan faktor-faktor, secara sederhana

- seperti pengaruh dari buruh, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.
2. Ruang lingkup industri, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh dikelompokkan dalam kelompok industri yang sama, misalnya, industri penerbangan, industri minyak, industri baja, dan lain-lain.
 3. Ruang lingkup perusahaan/organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi pengaruh antara faktor-faktor lebih memungkinkan untuk diukur. Produk per jam dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau dibandingkan dengan perusahaan lain. Dalam sebuah organisasi, produktivitas tidak hanya diukur dari beberapa dan seberapa baik buruh melakukan pekerjaannya.
 4. Ruang lingkup pekerjaan perorangan. Produktivitas perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan proses dan perlengkapan. Disini timbul faktor baru yang tak dapat diukur yaitu motivasi. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kelompok kerja dimana si pekerja menjadi anggota dipengaruhi oleh kelompok dan sebab-sebab mengapa si

pekerja dapat bekerja lebih produktif.

E. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Agar seorang tenaga kerja dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berartidapat menjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari beberapa faktor, menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode (proses)
- 4) Lingkungan organisasi (internal)
- 5) Lingkungan produksi
- 6) Lingkungan Negara (eksternal)

7) Lingkungan internal maupun regional

8) Umpan balik.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:39-42), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

a) menyangkut

lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi.

Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.

b) menyangkut

kesejahteraan

karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra sarana

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

a) kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.

b) hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antarapengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan.

Pembatasan-

pembatasan

dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak

karyawan perusahaan

dan jalannya aktivitas

perusahaan. Sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan sertasejauh mana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan. kerja, menempatkan orang yang tepat padapekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi danlingkungan kerja yang aman dan nyaman.

c) Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkanfungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja danpembagian

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja. Pengalaman kerja seseorang akan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri karyawan dan

akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal lagi yang secara langsung dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Begitu pula disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

GAMBARAN UMUM LOKASI

PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana

Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan

Tata Kerja Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang, yang selanjutnya dijabarkan dalam Keputusan Walikota Tanjungpinang Nomor 2 tahun 2009 tentang Penjabaran Proses dan Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

B. Visi dan Misi

Visi dan Misi harus menunjukkan apa yang menjadi cita-cita layanan terbaik dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah maupun dalam upaya mencapai kinerja pembangunan daerah. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka Visi dan Misi Badan Pemberdayaan Perempuan

Perlindungan anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut :

1. Visi

Visi Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang adalah “Badan atau Lembaga yang Handal dan Profesional dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan perempuan dan anak dalam menciptakan keluarga sejahtera Tahun 2018.”

2. Misi

Untuk dapat mencapai visi sebagaimana tersebut di atas, Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga

Berencana Kota Tanjungpinang menjalankan misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan meningkatkan kesetaraan dan keterlibatan perempuan disegala bidang
- b. Meningkatkan Kualitas Hidup Perempuan dan Pemberdayaan Ekonomi Keluarga.
- c. Meningkatkan Pelaksanaan dan memperkuat kelembagaan pengarusutamaan gender.
- d. Menghapus segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak.
- e. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program KB.

f. Ketersediaan data dan informasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden sebanyak 40 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh dari kuisisioner tersebut, di bawah ini disajikan data dalam tabel-tabel distribusi yang kemudian didistribusikan sebagai berikut :

Hasil dan Pembahasan

1. Disiplin kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak

dan Keluarga Berencana dapat diukur dengan indikator :

Pada tabel 4.7 berikut ini akan dapat kita lihat jawaban responden tentang dimensi Kehadiran. Berikut akan dapat kita lihat hasil jawaban responden terhadap dimensi Ketepatan waktu.

Tabel 4.7
Rekap Jawaban Responden Dimensi Kehadiran

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	12	24	4	0	0	40
2	7	23	6	3	1	40
Jumlah	19	47	10	3	1	80

Berdasarkan tabel 4.7 dari indikator pertama Dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai yang datang dan pulang tepat waktu dibandingkan pegawai datang dan pulang tidak tepat waktu dilihat dari perbedaan besarnya persentase jawaban yang

baik yaitu 90 % dan jawaban ragu - ragu 10%,

Tabel 4.8

Rekap Jawaban Responden Dimensi Menaati peraturan yang berlaku

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	12	17	7	4	0	40
2	3	12	7	14	4	40
Jumlah	15	29	14	18	4	80

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.8 dari indikator pertama, bekerja sesuai dengan jam kerja dapat dikatakan baik pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja lebih besar dengan persentase 72 % dibandingkan pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja dengan persentase 28%

Tabel 4.9

Rekap Jawaban Responden Dimensi Sanksi hukuman

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	3	9	11	15	2	40
2	3	16	4	15	2	40
Jumlah	6	25	15	30	4	80

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.9 dari indikator pertama

Dapat dilihat dari jawaban bahwa Sanksi hukuman yang sesuai dengan norma yang berlaku kepada pegawai dengan persentase 44% dan sanksi norma yang tidak sesuai diberikan kepada pegawai dengan persentase 56%.

Tabel 4.10

Rekap Jawaban Responden Dimensi Tanggungjawab

No	SS	S	RR	TS	STS	Jmlh
1	4	22	10	4	0	40
2	10	21	6	3	0	40
Jumlah	14	43	16	7	0	80

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.10 dari indikator pertama, mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik dilihat dari Tanggungjawab pegawai dalam

melaksanakan suatu pekerjaan dengan *number: Hasil Kuesioner, 2014*

persentase 65% dan pegawai yang tidak mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan persentase 35%.

Dapat dilihat dari keberanian pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja dengan persentase 78% dan pegawai yang tidak mempunyai keberanian dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja dengan persentase 22%.

Dari tabel 4.10 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik

Tabel 4.11
Rekap Jawaban Responden Dimensi
Keteladanan pimpinan

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	4	13	9	11	3	40
2	5	13	10	11	1	40
Jumlah	9	26	19	22	4	80

Berdasarkan tabel 4.11 dari indikator pertama, pimpinan selalu disiplin terhadap waktu dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban dengan persentase 56% dan Pimpinan tidak disiplin terhadap waktu dengan persentase 44% Selanjutnya indikator kedua pimpinan selalu bersikap adil dan jujur dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban Dapat dilihat bahwa pimpinan selalu bersikap adil dengan persentase 65 % dan tidak bersikap adil dan jujur 35% Dari tabel 4.11 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik

Tabel 4.12

Rekap Jawaban Responden
Dimensi Ketegasan

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	12	16	9	3	0	40
2	11	17	10	2	0	40

Jumlah	23	33	19	5	0	80
--------	----	----	----	---	---	----

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.12 dari indikator pertama, berani dan tegas dalam pengambilan keputusan dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban

bahwa Pegawai berani dan tegas dalam pengambilan keputusan dengan persentase 70% dan pegawai yang tidak berani dan tegas dalam pengambilan keputusan dengan persentase 30%. Selanjutnya indikator kedua hukuman berlaku bagi atasan dan bawahan dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban

Hukuman berlaku bagi atasan dan bawahan dengan persentase 70% dan responden yang menjawab tidak setuju hukuman berlaku bagi atasan dan bawahan dengan persentase 30% dari tabel 4.12 dapat ditarik sebuah

kesimpulan bahwa kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Responden
Dimensi Peraturan dan Prosedur
Kerja

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	9	21	10	0	0	40
2	6	23	10	1	0	40
Jumlah	15	44	20	1	0	80

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.13 dari indikator pertama, dikatakan Baik dapat dilihat dari jawaban dimensi Saling menghormati dan tidak melanggar peraturan yang berlaku dengan persentase 75% dan yang menjawab ragu-ragu sebesar 25%. Selanjutnya indikator kedua melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban dimensi Melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan

sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan persentase 73% pegawai sudah bekerja dengan baik, dan sesuai aturan yang berlaku dan yang belum bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan sebesar 27%. Dari tabel 4.13 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik

2. Produktivitas Kerja

Tabel 4.14
Rekap Jawaban Responden Dimensi
Keterampilan

No	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
1	6	19	12	2	1	40
2	2	9	6	21	2	40
Jumlah	8	28	18	23	3	80

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.14 dari indikator pertama, kemampuan untuk berfikir dalam pekerjaan untuk menghasilkan kreativitas kerja yang baik dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban 63% pegawai sudah mempunyai kemampuan berfikir

dalam bekerja dan menghasilkan kreatifitas kerja yang baik dan masih ada pegawai yang belum menghasilkan kreatifitas kerja sebesar 37%. Selanjutnya indikator kedua meningkatkan keterampilan kerja yang baik dengan mengikuti diklat dapat dikatakan tidak baik dilihat dari jawaban dimensi meningkatkan keterampilan kerja yang baik dengan mengikuti diklat dengan persentase 27%. Dan pegawai meningkatkan keterampilan kerja tidak dari mengikuti diklat 73%. Dari tabel 4.14 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik.

- a. Kesiapan Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggungjawab

Tabel 4.15

**Rekap Jawaban Responden Dimensi
Kesediaan Pegawai untuk melaksanakan
tugas dengan penuh semangat dan
tanggungjawab**

No	SS	S	RR	TS	STS	Jmlh
1	15	14	8	3	0	40
2	13	18	7	2	0	40
3	8	18	11	3	0	40
4	6	18	13	3	0	40
5	6	27	7	0	0	40
Jumlah	48	95	46	11	0	200

Sumber: Hasil Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.15 dari indikator pertama, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dikatakan sangat baik dilihat dari jawaban

dimensi Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebesar 72 % Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 28% pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu. Selanjutnya indikator kedua memanfaatkan

seluruh waktu kerja dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban

dimensi Memanfaatkan seluruh waktu kerja sebesar 77% pegawai dapat memanfaatkan seluruh waktu kerja dan 23 % pegawai belum dapat memanfaatkan waktu bekerja.

Selanjutnya indikator ketiga kualitas kerja yang dilakukan pegawai dengan semangat dapat dikatakan baik dapat dilihat dari jawaban

dimensi Kualitas kerja yang dilakukan Pegawai dengan semangat sebesar 65% kurangnya semangat kerja pegawai untuk kualitas kerja sebesar 35%. selanjutnya indikator keempat mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban dimensi mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan pegawai sebesar 60% dan pegawai yang tidak

mengevaluasi hasil kerja sebesar 40%. Selanjutnya indikator kelima mencari perbaikan-perbaikan kerja atas kesalahan atau kekurangan dapat dikatakan baik dilihat dari jawaban dimensi Mencari perbaikan-perbaikan kerja atas kesalahan atau kekurangan dengan persentase 82% Pegawai mau mencari perbaikan perbaikan dari kesalahan kerja atau kekurangan dan 18% pegawai belum mencari perbaikan - perbaikan dalam bekerja dari kesalahan dan kekurangan. Dari tabel 4.15 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa

kedua indikator tersebut dikategorikan setuju/baik

E. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (pengaruh secara individual). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis, hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program *SPSS 17*. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	P-value	ket
Disiplin Kerja	4,938	1,661	0,000	H0 ditolak

Sumber :*Hasil Kuesioner, 2014*

Dari hasil uji t tabel 4.16 dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung = 4,938 dengan p = 0,000. Sedangkan t tabel < (4,938 > 1,661) dengan 0,000 < 0,1 maka

Ha diterima. Artinya disiplin kerja secara statistik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

F. Koefisien Determinasi

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, maka peneliti menggunakan program *SPSS 17 for Windows*, adapun hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 0,391 atau jika pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,391 atau jika dipersentasikan maka : $KD = 0,391 \times 100\% = 39,1\%$

Adapun hasil Analisa hasil penelitian yang dilakukan Nurhayati

Supriatin 2009 dengan menggunakan teori Rivai mempunyai hasil bahwa pengaruh disiplin kerja sebesar 46,78%, dan selebihnya 53,22% dipengaruhi variabel lain. dan selanjutnya penelitian yang dilakukan Rininta Enda 2010 dengan menggunakan teori Hasibuan mempunyai hasil bahwa pengaruh disiplin kerja sebesar 25% signifikan terhadap produktivitas kerja dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain, jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian yang sekarang dan yang terdahulu mempunyai persamaan yaitu, sama sama mempunyaai hasil yang cukup. Dan ada perbedaan penelitan yang terdahulu dilakukan tahun 2009 perersentase lebih besar pengaruh dari penelitian sekarang dan penelitian tahun 2010 memilki hasil penelitian yang lebih kecil dari penelitian sekarang.

Tabel 4.18
Interprestasi Koefisien Determinan

Kurang dari 4	Pengaruh sangat rendah sekali
5 – 16	Pengaruh Rendah
17 - 49	Pengaruh cukup
50 – 80	Pengaruh tinggi/kuat
Lebihdari 81	Pengaruh sangat tinggi/ kuat

Sumber: Supranto, (2001: 227)

Dengan demikian dapat diartikan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tergolong “Cukup” yaitu sebesar 39,1% khususnya pada lokasi penelitian yaitu di Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Sementara 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Setelah diadakan pembahasan dan penganalisaan terhadap hasil penelitian pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014 maka penulis dapat menyimpulkan hasil dalam penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014 dikategorikan baik, hal ini diperoleh berdasarkan rekapitulasi dari jawaban keseluruhan dimensi yang terdiri dari
 - 1) Dimensi kehadiran
 - 2) Dimensi Menaati peraturan yang berlaku
 - 3) Dimensi Sanksi hukuman

4) Dimensi Tanggung jawab

5) Dimensi Keteladanan pimpinan

6) Dimensi Ketegasan

7) Peraturan dan prosedur kerja

Dalam hal ini masih adanya beberapa hambatan maupun kekurangan seperti pada dimensi sanksi hukuman masih tergolong kurang baik.

2. Produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014 dikategorikan baik, hal ini diperoleh berdasarkan rekapitulasi dari jawaban keseluruhan dimensi yang terdiri

1) Keterampilan

2) Kesedian Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014 tergolong “cukup” dengan persentase sebesar 39,1%. Sementara 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

4) Sumbangan teoritis bahwa menunjukkan teori disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai persamaan dengan hasil penelitian

terdahulu, dan ada perbedaan hasil penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada besar dan kecilnya pengaruh dalam penelitian ini.

A. Saran-saran

1. Diharapkan Bagi Pimpinan Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang untuk kirannya dapat menerapkan sanksi hukuman yang lebih tegas lagi sesuai dengan norma yang berlaku agar pegawai senantiasa mentaati peraturan yang diberikan secara lisan maupun tulisan kepada seluruh pegawai agar dikemudian harinya tidak adanya lagi pelanggaran yang dilakukan.
2. Diharapkan kepada pimpinan pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang dapat lebih mengawasi dan juga mengontrol pegawainya pada saat jam bekerja dan juga siap memberi teguran dan sanksi yang tegas apabila terdapatnya pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan dikantor.
3. Diharapkan Pemerintah kota Tanjungpinang dapat memberikan pelatihan diklat kepada seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga

- Berencana Kota
Tanjungpinang untuk lebih
meningkatkan keahlian kerja
yang baik
4. Bagi peneliti yang ingin
mengembangkan penelitian
lebih lanjut agar dapat
melihat faktor – faktor
tersebut yang belum dilihat
dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adisaputro, Gunawan. 2003. *Anggaran Perusahaan*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Bejo Siswanto Sastrohadwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Efendy. 1989. *KAMUS KOMUNIKASI*. Bandung : PT. Mandar Maju.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Griffin, Jill. 2004. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Kusriyanto, 2000, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, LPPM, Jakarta
- Moekijat, 2000. “ *Kamus Manajemen* “ , Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung
- Malayu, P Siagian, 1999, *Kitat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
-, 2002, *Kitat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

-, 2010, *Kitat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mohammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Revida, Erika. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Indonesia*. Medan: FISIP Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju..
- Sianipar 2002, *Manajemen Jasa*, Andi, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- 2005, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Slamet Saksono, 1997, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: KANISIUS
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan*. Jakarta : PT. Rineca Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Soekanto, Soejono. 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.
- Tjiptono, 2009. *Strategi Pemasaran Jasa*. CV. Andi: Yogyakarta
- Veithzal Rivai, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

B Jurnal

Arisandy, Desy 2004 *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” di Jakarta*, Jurnal Psyche Vol. 1 No. 2 Desember 2004

Sugeng Mulyono, 2004, *Pengaruh EPS dan Tingkat Bunga Terhadap Harga Saham*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 1 No. 2, Universitas Brawijaya, Malang. BPFE : Yogyakarta

