

Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dan PT. Indosat Tbk. Periode 2012-2016

Idham M. Ishak, Herlina Rasjid □ 75 - 85

Pemasaran Media Online : Menciptakan Merek Yang Kuat Dan Meningkatkan Penjualan

Zulfia K. Abdussamad □ 86 - 92

Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Dan Perbankan Konvensional BUMN Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)

Hasni Gani, Meriyana Fransisca Dunga □ 93 - 107

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan KB Kota Gorontalo

Rusli Isa □ 108 - 118

Pengujian Empiris Fama-French Five-Factor Asset Pricing Model Yang Tergabung Dalam Indeks Lq-45 Periode 2012-2016 Pada Bursa Efek Indonesia.

Yayu Isyana Pongolin □ 119 -126

Moderasi Self Efficacy pada Pengaruh Technostress Creator Terhadap End-User Performance Sistem Informasi Akuntansi

Yulia Puspitasari Gobel □ 127 - 141



Penerbit

Lembaga Pengkajian, Penelitian, Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

Penerbit:

Lembaga Pengkajian,
Penelitian Ekonomi
dan Bisnis (LP2EB)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri
Gorontalo

Jalan Jenderal Sudirman No. 6 Kota Gorontalo

Telepon/Fax: 0435-827281

Pengantar Redaksi

Penasehat:

Rektor UNG
(H. Syamsu Qamar Badu)
Dekan FE UNG
(Imran R. Hambali)

Penyunting:

Muh. Amir Arham

Penyunting Pelaksana:

Sudirman
Supardi Nani
Boby Payu

Penyunting Ahli:

Sutyastie S. Remi (Unpad
Bandung)
Syarwani Canon` (UNG)
Kodrat Wibowo (Unpad
Bandung) A. Alfian
Parewangi (UI Depok)
Syarkawi Rauf (Unhas
Makassar) Mahludin
Baruwadi (UNG)
A. Gaffar Latjokke (UNG)

Sekretaris Redaksi:

Roy Hasiru

Alamat Redaksi:

Kantor LP2EB
FE UNG
Kampus Jambura UNG

Alhamdulillah Ilahirab, Jurnal Oikos-Nomos tetap akan diupayakan tetap konsisten terbit. Ini bertujuan untuk menjadikan jurnal ini sebagai media diseminasi informasi beberapa hasil penelitian yang dilakukan teman-teman pengajar Fakultas Ekonomi UNG.

Ada berbagai topik tulisan untuk edisi kali, yang membahas tentang perekonomian makro serta kajina akuntansi dan manajemen. Meskipun pada dasarnya kajian ini masih perlu disempurnakan kedepannya agar kualitas terbitan jurnal ini makin meningkat. Karena pada dasarnya jurnal hasil kajian (penelitian) sangat dibutuhkan untuk dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dan juga diperlukan sebagai pijakan pengambilan keputusan oleh berbagai stakeholders, baik pada tingkat regional maupun nasional.

Harapannya kedepan tulisan-tulisan jurnal makin banyak dan bervariasi. Dan akhirnya kami ucapkan selamat membaca dan menggunakan jurnal ini.

Daftar Isi

Pengantar Redaksi □

Daftar Isi

Idham M. Ishak, Herlina Rasjid

Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dan
PT. Indosat Tbk. Periode 2012-2016 □ 75 - 85

Zulfia K. Abdussamad

Pemasaran Media Online : Menciptakan Merek yang
kuat dan Meningkatkan Penjualan □ 86 - 92

Hasni Gani, Meriyana Franssisca Dunga

Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah
dan Perbankan Konvensional BUMN yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia (BEI) □ 93 - 107

Rusli Isa

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat,
Perempuan dan KB Kota Gorontalo □ 108 - 118

Yayu Isyana Pongoliu

Pengujian Empiris Fama-French Five-Factor Asset
Pricing Model Yang Tergabung dalam Indeks Lq-45
Periode 2012-2016 Pada Bursa Efek Indonesia □ 119-126

Yulia Puspitasari Gobel

Moderasi Self Efficacy pada Pengaruh Technostress
Creator Terhadap End-User Performance Sistem
Informasi Akuntansi □ 127 - 141



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo

Rusli Isa

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Gorontalo

rusliisa6766@gmail.com

Abstract

This study aims to find out and get a clear picture of how much influence the employment of employee productivity at the Office of the Community Empowerment Agency, Women and the City of Horizontal KB. Research was conducted using quantitative methods, through simple linear regression analysis and Pearson product moment correlation test between work discipline (X) and work productivity (Y). Data collection techniques used are through questionnaires or distribution of questionnaires and interviews with selected respondents. Based on the results of research and data analysis, the resulting regression equation is $\hat{Y} = 1.639 + 0.880 X$, with the value of determination $r = 76.6\%$ which shows the percentage of influence given variable X to Y variable, while the remaining percentage of 23.4% is influenced by factors others not examined in this study. In this case the hypothesis has a positive and significant influence between the variables of work discipline (X) on the variable work productivity (Y) at the Office of the Community Empowerment Agency, Women and Family Planning of Gorontalo City proven and acceptable, with a correlation level of 0.769, and significance value $t = t \text{ count} = 9.583 > t \text{ table} = 1.671$ with probability level $\alpha = 0.05$.

Keywords: Discipline, Employee Work Productivity

Pendahuluan

Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di

kalangan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dibuktikan dengan lahirnya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya antara lain :

Kewajiban PNS

1. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
2. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat
3. Bekerja untuk kepentingan negara
4. Memberikan pelayanan sebaik baiknya kepada masyarakat

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo sebagai salah satu lembaga publik yang mengemban misi untuk membantu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo berfungsi sebagai mediator dalam mendorong akselerasi pembangunan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini juga Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo tidak lepas dari aktivitas disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Untuk menjalankan fungsinya Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo mengalami sedikit kendala sebagaimana pengamatan peneliti ada studi pendahuluan terutama dalam hal produktivitas kerja pegawai diantaranya menyangkut masalah perbaikan secara terus menerus yang belum sepenuhnya dapat memberikan kontribusi sebab masih ada sebahagian pegawai belum menunjukkan adanya peningkatan

dari adanya perbaikan yang dilakukan.

Fenomena lain yang ditemui peneliti adalah masih adanya sebahagian pegawai yang belum menunjukkan peningkatan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan. Disamping itu pula pemberdayaan pegawai belum sepenuhnya diterapkan sebab masih ada sebahagian pegawai yang bekerja tidak sepenuhnya atau ada sebahagian pegawai yang kerjanya hanya duduk sambil cerita atau main kartu sambil menunggu jam kerja berakhir.

Untuk mengatasi dan mencegah kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus menerapkan disiplin kerja yang efektif dan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk itu diperlukan disiplin kerja agar produktivitas dapat ditingkatkan dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut jelaslah bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja maka kita harus menumbuhkan semangat disiplin kerja terlebih dahulu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada setiap orang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo".

Kajian Teori dan Hipotesis

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Moekijat (1999 : 30). Muchdarsyah, (2003: 12) Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)".

Menurut Hasibuan (2003:105) "produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik". Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2006). Sedangkan menurut

Kusriyanto (2000:2) "produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu". Hal senada diungkapkan oleh Payaman J. Simanjuntak (2000 : 6) "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan". Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). (John Soeprihanto, 2003 : 6).

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas sering diungkapkan dalam arti bawah produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004: 3) berpendapat bahwa "produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi". Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003: 72) disebutkan "kualitas kerjajuga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna".

Uraian di atas pada hakekatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif

sebagaimana di atas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* per *input*, dimana *output* adalah kinerja yang dicapai pertahun sedangkan *input* adalah jumlah atau beban kerja pegawai pertahun.

2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004:59) terdapat dua aspek penting dari produktivitas yaitu :

- a. Efisiensi, merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan itu semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi.
- b. Efektifitas, merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai baik secara kualitas ataupun waktu. Kalau presentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, maka tingkat efektifitas semakin tinggi atau semakin kecil presentase target dapat tercapai, maka semakin rendah tingkat efektifitasnya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Anoraga : 2001)

1. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan

senang atau menarik untuk dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi.

2. Upah yang baik

Pada dasarnya seorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu.

4. Lingkungan dan suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi segala pihak, baik bagi pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya.

5. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja.

4. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap lembaga organisasi atau kantor akan mendambakan tingkat disiplin kerja pegawainya selalu tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu di jaga dan bahkan harus senantiasa diusahakan peningkatannya. Menurut Nitisemito (2000 : 119) disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan yang

tertulis maupun tidak tertulis namun disepakati bersama. Moenir (1993 : 181) disiplin dalam suatu organisasi diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sastrohardiwiryo (2001 : 291) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin bukan hanya karena ada sanksi, akan tetapi karena ada dorongan yang tumbuh dari dalam diri masing-masing. Para ahli banyak mengatakan dan mengemukakan pendapatnya tentang disiplin ditinjau dari sudut pandang yang berbeda, namun mempunyai tujuan yang sama.

Adapun mengenai bentuk disiplin kerja yang baik yang berlaku bagi para pegawai menurut Gauzali (1997 : 55) akan tergambar pada : (1). Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan; (2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan prakarsa para

pegawai dalam melakukan pekerjaan; (3). Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik; (4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa kesetiakawanan yang tinggi di kalangan pegawai; (5). Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para pegawai

5. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap pegawai memiliki banyak motif dan hampir tak seorang pegawai pun memiliki motif yang sama, ini berarti kenyataannya tidak satu pun motif yang menentukan bagaimana setiap pegawai harus bereaksi terhadap suatu beban yang ada. Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin kerja bagi pegawai sangat penting untuk dilakukan. Adapun tujuannya dilakukan pembinaan disiplin kerja menurut Siswanto (2001 : 279-280) yaitu : (1). Secara umum bertujuan untuk pembinaan disiplin adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik ini hari maupun hari esok; (2). Secara khusus pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja mempunyai tujuan; (3). Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen; (4). Dapat melaksanakan pekerjaan

dengan sebaik baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan/lembaga sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (5). Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan/lembaga dengan sebaik-baiknya.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja,

Handoko (2001 : 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menjelaskan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

2. Keterampilan Kerja Yang Dimiliki,

Arep (2003 : 3) mengemukakan bahwa " Tenaga kerja merupakan salah satu yang cukup penting dalam pelaksanaan operasional kantor. Sehingga tenaga kerja ini perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan kantor (instansi). Penggunaan tenaga kerja yang tidak mematuhi persyaratan akan menimbulkan berbagai hambatan dan kesulitan dalam pelaksanaan kegiatannya. Oleh

karena itu pegawai harus memiliki keterampilan kerja pada bidangnya.

3. Lingkungan kerja,

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang akan dilaksanakan. Karena faktor lingkungan dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai, maka setiap kantor hendaknya memperhatikan dan mengusahakan sedemikian rupa sehingga berpengaruh positif. Dengan demikian disiplin kerja yang diharapkan akan tercapai secara maksimal.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat Kuantitatif. Yaitu merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah yang di dasari oleh filsafat positivisme logikal, yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, hukum dan prediksi (Watson, dalam Danim : 2002). Fokus penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai proses kerja yang berlangsung secara ringkas, terbatas dan memilah-milah permasalahan menjadi bagian yang dapat di ukur ataupun dinyatakan dalam angka-angka.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2011: 80). Jadi, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan subyek yang menjadi obyek penelitian, yang dimaksud subyek disini adalah individu-individu, benda-benda apa saja yang diperlukan dalam penelitian, sedangkan obyek penelitian sesuatu yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo yakni sebanyak 45 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011: 81). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kecil. Mengingat jumlah pegawai dilingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo kurang dari 100 yaitu 45 orang maka

berdasarkan ketentuan tersebut di atas peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi, dengan demikian penelitian ini menggunakan sampling total.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ditetapkan variabel yang akan diukur adalah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam rangka pengujian hipotesis.

Adapun dalam penelitian ini ada dua variabel yang hendak diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). (Sugiyono : 2011). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja pegawai yaitu :

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

b. Penyelesaian Pekerjaan

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c. Kepatuhan Pegawai

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap disiplin.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono : 2011). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

Produktivitas Kerja

Indikator sebagai berikut :

a. Perbaikan Terus Menerus

Melakukan Perbaikan Secara Terus Menerus maksudnya seluruh komponen yang terkait dalam sebuah organisasi/instansi yang melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing harus punya prinsip melakukan perbaikan secara terus menerus apabila pekerjaan yang salah dilaksanakan.

b. Peningkatan Hasil Pekerjaan

Peningkatan Hasil Pekerjaan Maksudnya adalah setiap unsure

yaitu terlibat dalam sebuah organisasi tersebut harus berorientasi pada hasil kerja yang bermutu. Bukan hanya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) akan tetapi peningkatan mutu produk dan jasa secara keseluruhan

c. Melakukan Pemberdayaan

Melakukan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Maksudnya adalah pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pemberdayaan SDM tidak seperti membalikkan telapak tangan.

Metode Penelitian

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :(a). Sumber Data Primer, Data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, melalui wawancara langsung; (b). Sumber Data Sekunder, Data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan proposal skripsi ini berlangsung.

b. Angket

Salah satu tehnik pengumpulan data adalah dengan menggunakan

kuesioner atau lebih dikenal dengan angket. Angket adalah tehnik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.

c. Dokumentasi

Dalam riset ini penulis membaca literature seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, karya ilmiah dan bahan bacaan yang berhubungan erat dengan SDM pada umumnya dan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Disiplin kerja pegawai ini memiliki pengaruh signifikan sebesar ($t_{hitung} = 9,583$). Melalui disiplin kerja yang tinggi akan memberikan pengetahuan kepada para pegawai bahwa disiplin turut menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja. Maka sebaiknya kepada para pegawai disampaikan dan dijelaskan mengenai kewajiban pegawai yang harus dipatuhi dan ditaati yang merupakan persyaratan-persyaratan dan petunjuk dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab sehari-hari dan meningkatkan kemampuan serta berproduktivitas kerja yang tinggi. Sebagaimana

dikemukakan oleh Gauzali (1997:55) bentuk disiplin kerja yang baik yang berlaku bagi para pegawai akan tergambar pada : (1). Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan; (2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan prakarsa para pegawai dalam melakukan pekerjaan; (3). Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik; (4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa kesetiakawanan yang tinggi di kalangan pegawai; (5). Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para pegawai

Untuk itu kepada setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai diharapkan bukan saja berarti menuntut haknya, tetapi harus menyadari dan mampu melaksanakan segala ketentuan yang dipersyaratkan kepadanya sebagai Aparatur sipil Negara.

Meskipun demikian instansi pemerintahan ini masih terus memperhatikan hal lain yang bisa juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan pengaruh dari variabel yang dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara simultan dapat ditunjukkan melalui Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo dapat dilihat dengan hasil yang diperoleh

(R-Square) sebesar 0,766 atau sebesar 76,6 %.

Berdasarkan hasil analisa statisiska menunjukkan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan perusahaan dalam penekanan Disiplin yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Moenir (1993 : 181) disiplin dalam suatu organisasi diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Mengacu pada hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo. Penekanan akan arti pentingnya disiplin kerja para pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo selama ini lebih dititik

beratkan pada ketepatan waktu, baik tepat waktu datang dan pulang, tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan kepatuhan akan aturan yang berlaku.

Berdasarkan analisis sebagaimana dikemukakan pada pembahasan di atas peneliti berkesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 76,6 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai sebesar 76,6 % ditentukan oleh disiplin, sedangkan sisanya 23,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja, Tunjangan Kinerja Daerah, Insentif dan kompensasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan uji keberartian koefisien determinasi diperoleh harga $t_{hitung} = 9,583$ sedangkan $t_{tabel} = 2,871$ dengan taraf nya $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, keterbatasan dan simpulan pada akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain: (1). Bagi Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penegakan disiplin agar dapat menghasilkan pegawai yang berproduktivitas kerja tinggi dan produktivitas yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi; (2). Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

Daftar Pustaka

Arep, Ishak Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1999, hal 30
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Saydam, Gauzali. 1991. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta : Pustaka
- Siswanto, HB. 2001. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudirman, Dedi. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Tarsito
- Sulistiyani, Ambar dan Rosida. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public)*. Jakarta : Graha Ilmu
- Tim Penyusun. 2009. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Negeri Gorontalo
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

