BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

Dalam kedudukan dan fungsinya pemerintah kecamatan memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas Pemerintah/Pemerintah Kota dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkat efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah kecamatan, untuk itu tantangan yang harus dijawab adalah bagaimana mewujudkan Pemerintah Kecamatan yang berwibawa dan mampu memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Memenuhi maksud tersebut, kiranya upaya untuk memperkuat Pemerintah Kecamatan maka dikeluarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 14 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 250 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Pada Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, dengan didasarkan pada ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang berbunyi Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintah dari Bupati/Walikota dan untuk Kota Bandung telah dikeluarkan Keputusan Walikota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 tentang Pelimpahan sebagian urusan Walikota Bandung kepada

Camat dan Lurah, yang terdiri dari 24 (dua puluh empat) bidang urusan 124 (seratus dua puluh empat) rincian urusan. Melalui urusan tersebut, Pemerintah Kecamatan Andir berupaya meningkatkan kemampuan pelayanan yang profesional, efektif, efisien, akuntabel dan transparan, dengan meningkatkan perbaikan proses mekanisme perancanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pelaporan dan evaluasi serta mengharapkan kiranya Pemerintah Kota segera menyusun berbagai kebijakan, yang menunjang pada kelancaran pelaksanaan tugas pelimpahan sebagian urusan yang diberikan Walikota Bandung kepada Camat dan Lurah agar mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat.

Konsekwensi logis dari pelimpahan sebagian urusan Walikota Bandung yang harus dilaksanakan dengan melibatkan masyarakat, tokoh masyarakat, LSM dan kalangan dunia usaha dalam proses perencanaan untuk memberi masukan, menyalurkan aspirasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Kecamatan Andir merupakan salah satu kecamatan dari 30 kecamatan yang ada di Kota Bandung yang diresmikan pada tanggal 12 April 2007 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung dengan batas-batasnya sbb :

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Cicendo
- Sebelah Timur : Kecamatan Sumur Bandung,Kota Bandung
- Sebelah Selatan : Kecamatan Astana Anyar, Bojongloa Kaler, Bbk. Ciparay, Bandung Kulon Kota Bandung

 Sebelah Barat : Kecamatan Cimahi Selatan.Kota Cimahi

Secara geografis Kecamatan Andir memiliki bentuk wilayah datar / sebesar 100 % dari total keseluruhan luas wilayah. Ditinjau dari sudut ketinggian tanah, Kecamatan .Andir berada pada ketinggian 700 m diatas permukaan air laut. Suhu maksimum dan minimum di Kecamatan .Andir berkisar 31-18 Co, sedangkan dilihat dari segi hujan berkisar 2020 mm/th dan jumlah hari dengan curah hujan yang terbanyak sebesar 25 hari.

Luas kecamatan Andir terdiri dari :

1. Tanah Sawah : 1,92 Ha
2. Tanah Kering (daratan) : 271,82 Ha
3. Tanah Basah : -
4. Fasilitas Umum : 97,00 Ha

Adapun Kecamatan Andir terdiri dari 6 Kelurahan, 54 Rukun Warga dan 381 Rukun Tetangga dan 23.253 Kepala Keluarga. Kelurahan-kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Andir adalah sebagai berikut :

1) Kelurahan Kebon Jeruk
2) Kelurahan Ciroyom
3) Kelurahan Dunguscariang
4) Kelurahan Garuda
5) Kelurahan Maleber
6) Kelurahan Campaka

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

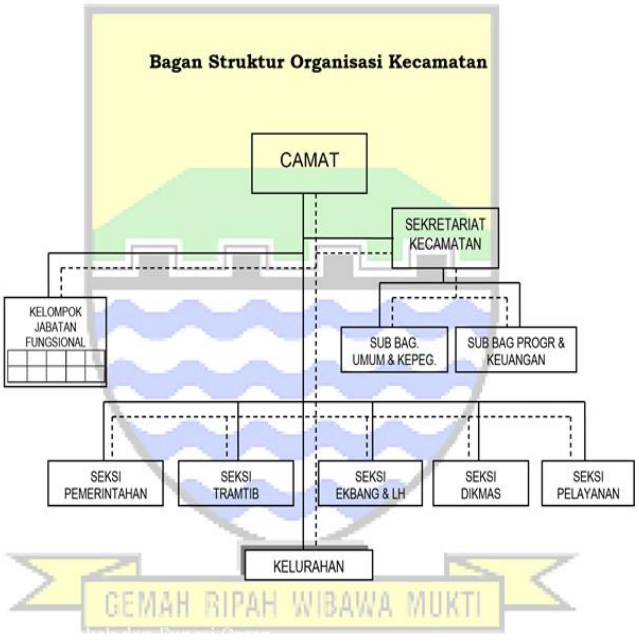
a. Visi Instansi :

Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Dan Sejahtera.

b. Misi Instansi :

- Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
- Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani.
- Membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas dan berdaya saing.
- Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Kecamatan Andir

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kecamatan Andir

4.2 Pembahasan Penelitian

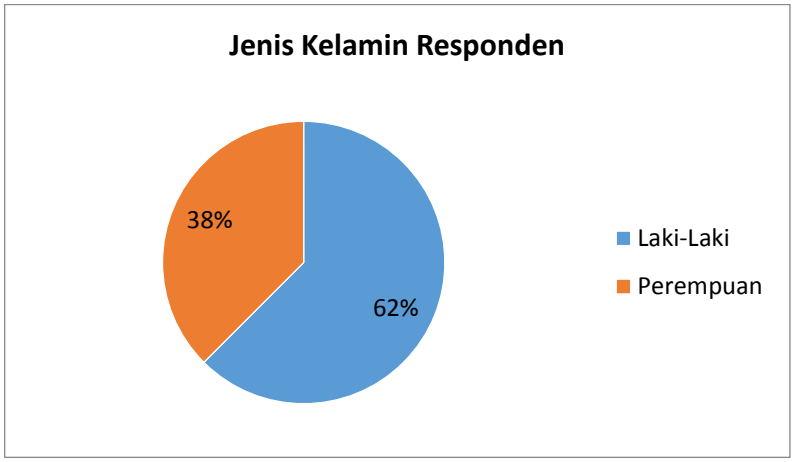
Bagian ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 25 karyawan di Kecamatan Andir Kota Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Jawaban responden atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan ditampilkan dalam bentuk diagram distribusi frekuensi sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 62 % dari total keseluruhan responden sebanyak 25 orang karyawan di Kecamatan Andir Kota Bandung. Sementara sisanya dengan persentase sebesar 38 % berjenis kelamin perempuan.

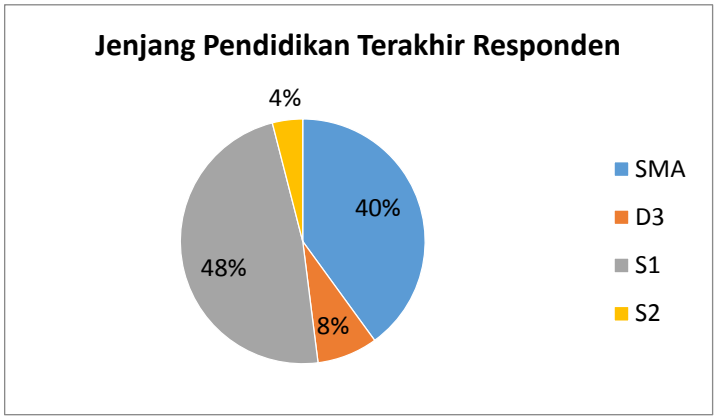
Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki. Pernyataan berdasarkan hasil penelitian diatas dirasakan sudah sesuai apabila melihat pernyataan dalam La Idin (2016: 155) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka semakin produktif pula kualitas tenaga kerja begitupun sebaliknya. Jadi, anggapan kualitas kerja pegawai yang bejenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan tidak sepenuhnya salah.

Namun Simanjuntak dalam La Idin (2016: 156) menegaskan bahwa kualitas tenaga kerja tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin meskipun pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang

mengandalkan kekuatan fisik. Akan tetapi Robbins dalam Riska Yunita, dkk (2014: 3) mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerjanya dan menentukan prestasinya. Apabila diperkuat dengan pernyataan Gibson dalam Riska Yunita, dkk (2014: 3) yang menyebutkan banyak organisasi yang membutuhkan orang dengan fisik yang besar untuk menjamin kepatuhan pengikutnya, maka dapat disimpulkan anggapan pegawai laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan dapat diterima dan sudah sesuai dengan hasil rekapitulasi diatas.

4.2.1.2 Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Data diatas menunjukan bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini didominasi karyawan dengan latar belakang

pendidikan Strata 1 (S1) dengan persentase sebesar 48 % dari total keseluruhan responden sebanyak 25 orang karyawan. Kemudian diikuti oleh jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan presentase sebesar 40 %. Lalu sisanya dengan persentase masing-masing sebesar 8 % dan 4 % merupakan lulusan Diploma 3 (D3) dan Strata 2 (S2).

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan mayoritas responden yang didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) dikarenakan objek dalam penelitian ini merupakan instansi pemerintahan, sehingga tuntutan pemerintah akan pendidikan para karyawannya dinilai sangat penting dan mempengaruhi kualitas maupun produktifitas kerja.

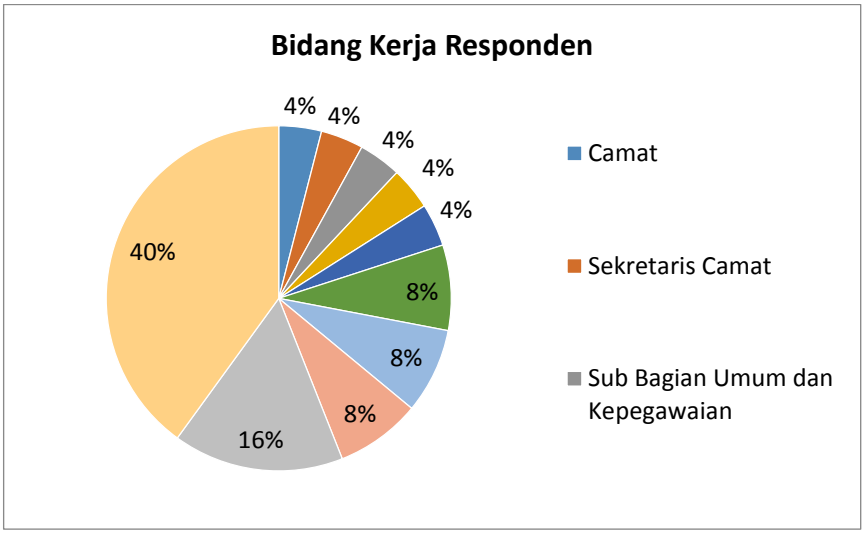
Pernyataan diatas sesuai dengan pernyataan dalam La Idin (2016: 155) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka semakin produktif pula kualitas tenaga kerja begitupun sebaliknya. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya apabila melihat pernyataan Payaman Simanjuntak dalam La Idin (2016: 156) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas dan prestasi kerja yang akan didapatkannya. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan ataupun kemampuan yang dimilikinya akan lebih tinggi berkat jenjang pendidikan yang lebih lama dan jangkauan ilmunya yang lebih luas.

4.2.1.3 Status Perkawinan Responden

Data responden menunjukan bahwa keseluruhan responden pada penelitian ini dengan jumlah 25 orang menyatakan sudah menikah. Apabila melihat pernyataan Robbins dan Siagian dalam Riska, dkk (2014: 3) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab/jumlah tanggungan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerja dan menentukan prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan hasil rekapitulasi yang menyatakan keseluruhan responden sudah menikah dikarenakan upaya dari mereka sendiri untuk meningkatkan motivasi maupun kualitas kerja yang dimiliki agar sesuai harapan dan kebutuhan sehingga kompensasi maupun insentif yang mereka dapat mampu memenuhi seluruh kebutuhan dan keinginan mereka.

4.2.1.4 Bidang Kerja Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan bidang kerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner (data diolah), 2018

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Data diatas menunjukan bahwa pembagian tugas karyawan pada objek penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1

Pembagian Tugas/Bidang Kerja Karyawan

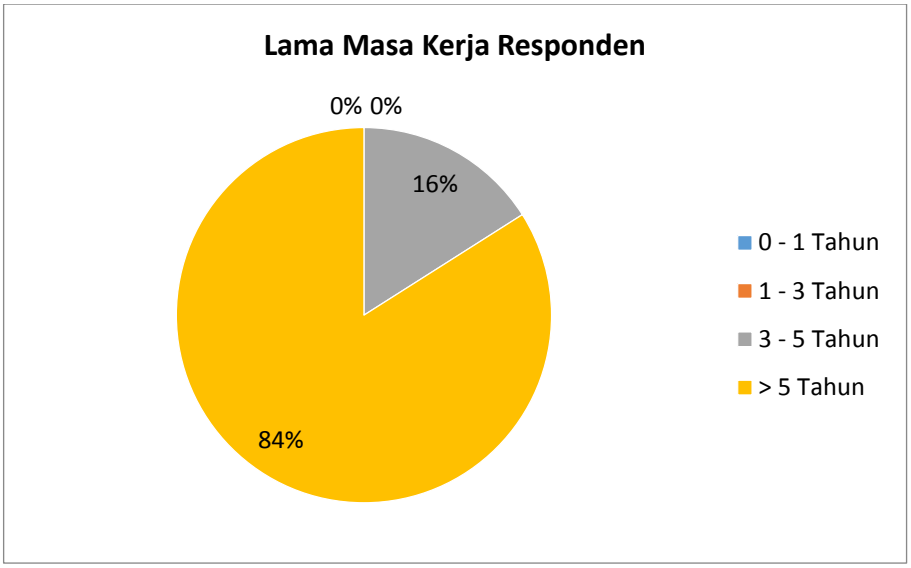
No	Bagian	Karyawan
1	Camat	1 orang
2	Sekretaris Camat	1 orang
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 orang
4	Sub Bagian Program dan Keuangan	1 orang
5	Seksi Pemerintahan	1 orang
6	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	2 oramg
7	Seksi Pendidikan dan Kemasyarakatan	2orang
8	Seksi Ekonomi, Pembangunan dan Lingkungan Hidup	2 orang
9	Seksi Pelayanan	4 orang
10	Kelompok Jabatan Fungsional	10 orang
Total Karyawan		25 oranng

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pengelolaan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kota Bandung.

4.2.1.5 Lama Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner (data diolah), 2018

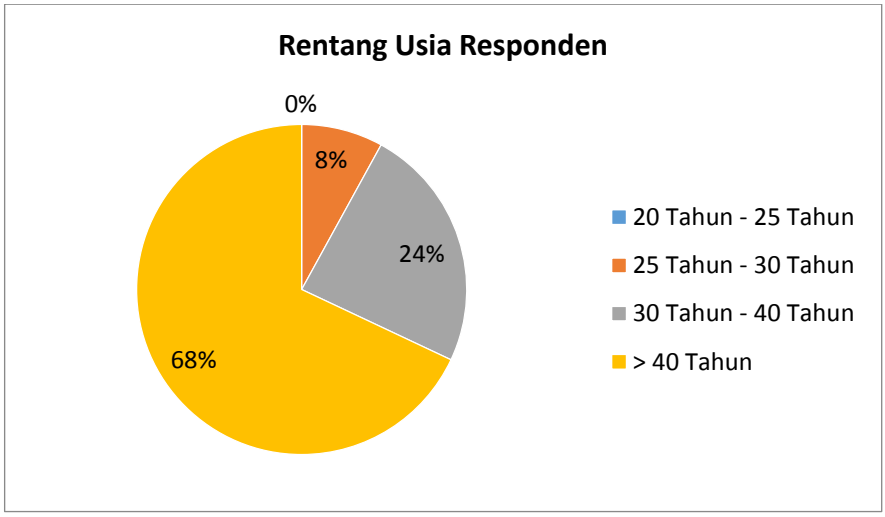
Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Data diatas menunjukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman cukup lama dengan persentase sebesar 84 % dan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sedangkan sisanya merupakan karyawan dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun sebesar 16 % dari total keseluruhan responden sebanyak 25 orang karyawan. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan sebagai salah satu instansi

pemerintahan di Kota Bandung, kantor kecamatan Andir memiliki karyawan yang berpengalaman sehingga tanggung jawab yang mereka amanatkan dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan para karyawannya. Pernyataan Robbins dan Siagian dalam Riska, dkk (2014: 3) dapat membuktikan pernyataan tersebut, mereka berdua mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab/jumlah tanggungan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerja dan menentukan prestasi kerja.

4.2.1.6 Rentang Usia Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



Sumber: Kuesioner, data diolah tahun 2018

Gambar 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Gambar di atas mennunjukkan rentang usia responden yang didominasi oleh responden yang berusia di rentang usia lebih dari 40 tahun dengan persentase

sebesar 68 % dari total keseluruhan responden sebanyak 25 orang karyawan. sementara sisanya berada di rentang usia kurang dari 40 tahun dengan persentase masing-masing sebanyak 24 % di rentang usia 30 tahun sampai dengan 40 tahun dan 8 % di rentang usia 25 tahun sampai dengan 30 tahun. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan mayoritas responden didominasi oleh pegawai yang berpengalaman. Sama halnya dengan pembahasan sebelumnya mengenai lama masa kerja. Sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kota Bandung, kantor kecamatan Andir memiliki karyawan yang berpengalaman sehingga tanggung jawab yang mereka amanatkan dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan para karyawannya.. Pernyataan Robbins dan Siagian dalam Riska, dkk (2014: 3) kembali membuktikan pernyataan tersebut, mereka berdua mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab/jumlah tanggungan dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerja dan menentukan prestasi kerja.

4.2.2. Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan. Melalui gambaran data berdasarkan tanggapan responden, dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.2.2.1. Analisis Deskriptif Semangat Kerja sebagai Variabel X_1

Bagian ini akan diuraikan berdasarkan data tanggapan responden mengenai semangat kerja yang diperoleh dari 25 orang responden yang merupakan karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan :

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Rekapitulasi akhir tanggapan responden mengenai butir-butir pernyataan pada indikator semangat kerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2

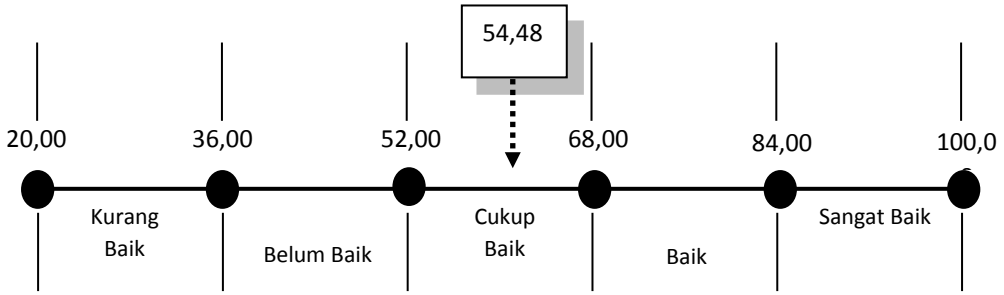
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Semangat Kerja (X_1)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1.	Labour turn over	F	0	5	11	9	0	25	71	134	250	53,6 %	CUKUP BAIK
		%	0	20	44	36	0	100					
		F	0	2	9	14	0	25	63				
		%	0	8	36	56	0	100					
2.	Perhatian dalam pekerjaan berkurang	F	0	5	9	11	0	25	69	131	250	52,4 %	CUKUP BAIK
		%	0	20	36	44	0	100					
		F	0	1	11	12	1	25	62				
		%	0	4	44	48	4	100					
3.	Kegelisahan dimana-mana	F	0	2	11	12	0	25	65	144	250	57,6 %	CUKUP BAIK
		%	0	8	44	48	0	100					
		F	0	8	13	4	0	25	79				
		%	0	32	52	16	0	100					
4.	Tuntutan yang sering terjadi	F	0	6	11	8	0	25	73	136	250	54,4 %	CUKUP BAIK
		%	0	24	44	32	0	100					
		F	0	3	7	15	0	25	63				
		%	0	12	28	60	0	100					
5.	Pemogokan	F	0	5	16	3	1	25	75	136	250	54,4 %	CUKUP BAIK
		%	0	20	64	12	4	100					
		F	0	1	9	15	0	25	61				
		%	0	4	36	60	0	100					
Jumlah										**681**	**1250**		
Skor Total										**681/1250 * 100 % = 54,48 %**		**CUKUP BAIK**	

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.7.

Garis Kontinum mengenai Variabel Semangat Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 55,48 untuk variabel semangat kerja. Hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup baik**, dengan persentase tertinggi yaitu " kegelisahan dimana-mana " dengan persentase sebesar 57,60 % yang berada pada kategori **cukup baik** dan persentase terendah pada " perhatian dalam pekerjaan berkurang " dengan persentase sebesar 52,40 % yang juga berada pada kategori **cukup baik**.

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " perhatian dalam pekerjaan berkurang " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya dalam hal penyediaan, perawatan hingga pemanfaatan fasilitas kantor menjadi salah satu faktor yang harus diprioritaskan. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai masih belum baik dan secara langsung

mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga perlu dilakukan pembenahan agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito dalam (Didit Darmawan, 2007) Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Sedangkan hasil rekapitulasi dari butir-butir pernyataan pada kuesioner untuk masing-masing indikator semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. *Labour Turn Over*

Tabel 4.3

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1.	Karyawan tidak ada pemikiran untuk mencari pekerjaan lain	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	5
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	9
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan " Karyawan tidak ada pemikiran untuk mencari pekerjaan lain " dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan pernah berpikiran untuk mencari pekerjaan lain. Artinya tingkat *labour turn over* pada objek penelitian ini

dinilai masih belum baik, masih ada hal yang perlu diperhatikan dan dicari solusi serta pemecahan masalahnya. Hasil penelitian tersebut apabila dihubungkan dengan hasil wawancara disebabkan oleh beberapa karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi hingga anggapan mereka mengenai kemampuannya sendiri yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4.4

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2.	Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	2
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	14
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan "Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain" dengan frekuensi sebanyak 14 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Apabila melihat pembahasan sebelumnya yang menunjukkan mayoritas responden menyatakan kurang setuju untuk tidak mencari pekerjaan lain, muncul kesimpulan baru bahwa mayoritas karyawan menganggap pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan harapan. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa pekerjaannya saat ini sudah cukup sesuai dibandingkan dengan mencari pekerjaan lain yang belum tentu lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Jadi dapat disimpulkan tingkat *labour turn over* pada objek penelitian ini memiliki persentase yang rendah dan mempengaruhi semangat serta kinerja para karyawannya.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, ketika keluar masuk karyawan (*Labour Turn Over)* yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

2. Perhatian dalam Pekerjaan Berkurang

Tabel 4.5

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3.	Karyawan selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	5
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	11
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik ” dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa beberapa fasilitas yang disediakan

perusahaan masih belum sesuai ataupun sulit untuk dioperasikan sehingga mereka belum bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik. Dengan kata lain mayoritas pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan terkadang menghambat produktivitas kerjanya sehingga tidak sesuai dengan harapan. Jadi dapat disimpulkan dalam hal ini, pimpinan selaku perwakilan dari pihak kantor kecamatan Andir perlu meningkatkan perhatiannya terhadap penyediaan dan perawatan alat kantor agar penggunaannya efektif sesuai dengan yang diharapkan. Artinya untuk indikator ini, pihak kantor kecamatan Andir dinilai masih belum baik dan secara tidak langsung mempengaruhi semangat kerja para karyawannya sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan harapan.

Tabel 4.6

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4.	Terkadang karyawan ceroboh dalam menggunakan peralatan kantor	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	1
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	12
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan “ Terkadang karyawan ceroboh dalam menggunakan peralatan kantor ” dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan selalu menjaga peralatan kantor yang disediakan meskipun masih kurang baik dalam menggunakan peralatan kantor tersebut. Apabila melihat pembahasan pada pernyataan sebelumnya dapat diketahui bahwa fasilitas yang disediakan dinilai sudah baik namun dalam hal

pemanfaatan masih belum baik dan dirasa sulit untuk digunakan para karyawannya. Dengan kata lain dalam hal ini mayoritas karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap peralatan kantor yang disediakan dan merasa pekerjaannya menjadi lebih mudah meskipun masih belum baik memanfaatkan alat kantor tersebut secara maksimal. Jadi dapat disimpulkan pihak kantor kecamatan Andir perlu meningkatkan perhatiannya terhadap penyediaan, perawatan hingga pemanfaatan alat kantor agar penggunaannya efektif sesuai dengan yang diharapkan. Artinya untuk indikator ini, pihak kantor kecamatan Andir dinilai masih belum baik dan secara tidak langsung mempengaruhi semangat kerja para karyawannya sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan harapan.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, ketika meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

3. Kegelisahan Dimana-mana

Tabel 4.7

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5.	Lingkungan kerja terasa nyaman	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	2
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	12
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan " lingkungan kerja terasa nyaman " dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa lingkungan kerjanya belum begitu nyaman dan sesuai harapan mereka. Dengan kata lain perhatian pihak kantor kecamatan Andir mengatasi indikator ini dinilai masih belum baik sehingga mempengaruhi semangat kerja para karyawannya. Jadi dapat disimpulkan tingkat kegelisahan yang dialami para karyawan di kantor kecamatan Andir Kota Bandung cukup tinggi dan memerlukan perhatian lebih dari pimpinannya selaku perwakilan dari pihak kantor kecamatan Andir Kota Bandung agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 4.8

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6.	Tempat kerja kurang nyaman	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	8
		Kurang Setuju	3	13
		Tidak Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " Tempat kerja kurang nyaman " dengan frekuensi sebanyak 13 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya yang menunjukkan mayoritas karyawan merasa tidak setuju lingkungan kerjanya sudah nyaman, pernyataan ini kurang lebih menunjukkan hal yang sama. Hasil rekapitulasi diatas menunjukkan beberapa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa lingkungan kerjanya perlu perhatian lebih dari pimpinan agar tingkat kenyamanannya semakin baik. Dengan kata lain kemampuan pihak kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam hal mengatasi kegelisahan para karyawannya masih belum baik dan perlu ditingkatkan lagi. Artinya indikator ini mempengaruhi semangat kerja para karyawan di kantor kecamatan Andir Kota Bandung.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, ketika kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

4. Tuntutan yang Sering Terjadi

Tabel 4.9

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
7.	Karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	6
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	8
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan ” dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa belum puas dengan pekerjannya saat ini. Dengan kata lain mayoritas karyawan merasa kemampuannya dalam hal memenuhi tanggung jawab pekerjaan belum baik ataupun kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan, kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari pihak kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam hal mengatasi tuntutan para karyawan dinilai masih belum baik dan secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
8.	Terkadang karyawan mengajukan tuntutan ketika ada ketidakpuasan dalam bekerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	3
		Kurang Setuju	3	7
		Tidak Setuju	2	15
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " terkadang karyawan mengajukan tuntutan ketika ada ketidakpuasan dalam bekerja " dengan frekuensi sebanyak 15 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan tidak pernah mengajukan secara langsung kepada pimpinan ketika merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnnya, meskipun mayoritas karyawan merasa belum puas dengan pekerjaannya akan tetapi keberanian mereka untuk mengajukan hal tersebut masih belum baik yang secara langsung mempengaruhi kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam hal memenuhi tuntutan mereka semakin rendah. Jadi dapat disimpulkan indikator ini mempengaruhi semangat kerja karyawan dan diperoleh hasil yang masih belum baik.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntunan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian karyawan untuk mengajukan tuntutan kepada atasannya .

5. Ketaatan terhadap Aturan Perusahaan

Tabel 4.11

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
9.	Karena puas dalam bekerja, karyawan tidak berniat mogok kerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	5
		Kurang Setuju	3	16
		Tidak Setuju	2	3
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karena puas dalam bekerja, karyawan tidak berniat mogok kerja ” dengan frekuensi sebanyak 16 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini pernah memiliki pemikiran untuk melakukan mogok kerja meskipun merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan kata lain kemampuan pimpinan dalam memenuhi tuntutan dan memberi tugas kepada para karyawannya dinilai masih belum baik dan perlu perhatian yang lebih. Hasil rekapitulasi menunjukkan tingkat mogok kerja karyawan dinilai cukup tinggi dan bisa saja meningkat apabila tidak dilakukan pembenahan. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tingkat mogok kerja yang secara langsung mempengaruhi semangat kerja para karyawan dan diperoleh hasil yang cukup tinggi.

Tabel 4.12

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
10.	Ketidakpuasan yang dialami, membuat karyawan ingin berhenti bekerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	1
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	15
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan "Ketidakpuasan yang dialami, membuat karyawan ingin berhernti bekerja" dengan frekuensi sebanyak 15 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan tidak pernah melakukan mogok kerja ketika merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnnya, meskipun mayoritas karyawan merasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan mempengaruhi pemikiran mereka untuk mogok kerja akan tetapi keberanian mereka untuk melakukan hal tersebut masih belum tinggi yang secara langsung mempengaruhi kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam hal memenuhi tuntutan mereka semakin rendah. Jadi dapat disimpulkan indikator ini mempengaruhi semangat kerja karyawan dan diperoleh hasil yang masih belum baik dikarenakan tingkat mogok kerja karyawan bisa dikatakan cukup tinggi.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan adanya kemunculan tuntutan dan pemogokan ketika karyawan merasa kecewa.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " perhatian dalam pekerjaan berkurang " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya dalam hal penyediaan, perawatan hingga pemanfaatan fasilitas kantor menjadi salah satu faktor yang harus diprioritaskan. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai masih belum baik dan secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga perlu dilakukan pembenahan agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito dalam (Didit Darmawan, 2007) Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

4.2.2.2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja sebagai Variabel X_2

Rekapitulasi akhir tanggapan responden mengenai butir-butir pernyataan pada indikator disiplin kerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13

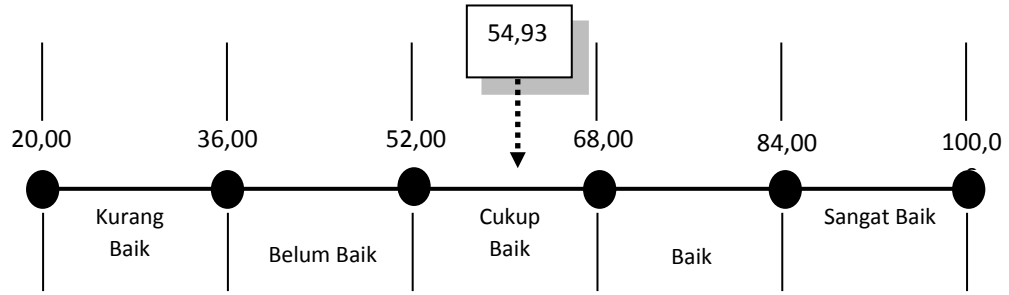
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1.	Ketepatan waktu	F	0	6	11	8	0	25	73	138	250	55,2 %	CUKUP BAIK
		%	0	24	44	32	0	100					
		F	0	3	9	13	0	25	65				
		%	0	12	36	52	0	100					
2.	Tanggung jawab yang tinggi	F	0	5	9	11	0	25	69	142	250	56,8 %	CUKUP BAIK
		%	0	20	36	44	0	100					
		F	0	6	11	8	0	25	73				
		%	0	24	44	32	0	100					
3.	Ketaatan terhadap aturan kantor	F	0	1	7	17	0	25	59	132	250	52,8 %	CUKUP BAIK
		%	0	4	28	68	0	100					
		F	0	7	9	9	0	25	73				
		%	0	28	36	36	0	100					
Jumlah										**412**	**750**		
Skor Total										**412/750 * 100 % = 54,93 %**			**CUKUP BAIK**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.8

Garis Kontinum mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 54,93 % untuk variabel disiplin kerja. Hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup baik**, dengan persentase tertinggi yaitu " tanggung jawab yang tinggi " dengan persentase sebesar 56,80 % yang berada pada kategori **cukup baik** dan persentase terendah pada " ketaatan terhadap aturan kantor " dengan persentase sebesar 52,80 % yang juga berada pada kategori **cukup baik**.

Jadi dapat disimpulkan tingkat disiplin kerja karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " ketaatan terhadap aturan kantor " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya dalam hal ini kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam memantau para karyawannya untuk mentaati peraturan menjadi salah satu faktor yang harus diprioritaskan. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung untuk memantau seluruh karyawan perlu

ditingkatkan lagi dikarenakan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam hal kedisiplinan sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Suwatno (2001:228) Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan hasil rekapitulasi tanggapan reponden mengenai butir-butir pernyataan pada lembar kuesioner untuk masing-masing indikator disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu

Tabel 4.14

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	6
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	8
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan selalu datang tepat waktu ” dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Dengan kata lain mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan pernah terlambat datang untuk masuk kerja. Dengan kata lain kemampuan mereka dalam hal ketepatan waktu dinilai masih belum

baik. Sehingga dapat ditarik disimpulkan, selaku perwakilan dari pihak kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan (camat) perlu memperhatikan hal tersebut agar kedisiplinan para karyawan semakin baik karena secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang tidak sesuai dengan harapan.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2.	Terkadang karyawan datang terlambat	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	3
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	13
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " terkadang karyawan datang terlambat " dengan frekuensi sebanyak 13 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa kedisiplinan mereka dalam hal ketepatan waktu sudah bisa dikatakan baik. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa kedisiplinan mayoritas karyawan dinilai sudah cukup baik akan tetapi memerlukan perhatian yang lebih dari perwakilan kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan agar kedisiplinan mereka terpantau sehingga harapan dan target yang telah ditetapkan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Soejono (2000) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, Ketepatan waktu merupakan gambaran para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tanggung Jawab yang Tinggi

Tabel 4.16

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	5
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	11
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan ” dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa kemampuan mereka adalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masih belum baik. Dengan kata lain mayoritas karyawan merasa kemampuannya dalam hal memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan belum sesuai dengan harapan dan perlu pembenahan yang lebih mendalam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam hal pemenuhan tanggung jawab memerlukan perhatian yang lebih karena secara langsung akan mempengaruhi ketidaksesuaian harapan dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.17

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4.	Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	6
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	8
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan "Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan" dengan frekuensi sebanyak 24 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa kedisiplinan mereka dalam hal pemenuhan tanggung jawab dinilai sudah cukup baik. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa kedisiplinan mayoritas karyawan dinilai sudah cukup baik akan tetapi memerlukan perhatian yang lebih dari perwakilan kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan agar kedisiplinan mereka terpantau sehingga harapan dan target yang telah ditetapkan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Soejono (2000) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, ketika karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Ketaatan terhadap Aturan Instansi

Tabel 4.18

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5.	Karyawan selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap ketika bekerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	1
		Kurang Setuju	3	7
		Tidak Setuju	2	17
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan " karyawan selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap ketika bekerja " dengan frekuensi sebanyak 17 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan ketika masuk kerja, pernah lupa dan lalai terhadap kelengkapan seragam dan atribut kerja mereka. Dengan kata lain mayoritas pegawai merasa kemampuannya mentaati aturan masih belum baik dan perlu diperhatikan lagi. Maka dapat ditarik kesimpulan kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dalam memantau hal tersebut perlu dibenahi lagi agar kedisiplinan karyawan semakin tinggi karena akan mempengaruhi kinerja yang tidak sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan.

Tabel 4.19

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6.	Karyawan lupa mengenakan atribut lengkap ketika bekerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	7
		Kurang Setuju	3	9
		Tidak Setuju	2	9
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " Karyawan lupa mengenakan atribut lengkap ketika bekerja " dengan frekuensi sebanyak 9 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini sejalan dengan hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain pun merasa kedisiplinan mereka dalam hal mentaati peraturan dinilai masih belum baik. Dengan kata lain, beberapa karyawan merasa pernah lalai dan mengabaikan kelengkapan seragam dan atribut kerja mereka ketika masuk kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa kedisiplinan mayoritas karyawan dalam hal mentaati peraturan dinilai masih belum baik dan perlu dipantau kembali oleh perwakilan kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan agar kedisiplinan mereka semakin tinggi sehingga harapan dan target yang telah ditetapkan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Soejono (2000) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, ketika karyawan memakai seragam kantor, menggunakan

kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan pembahasan diatas tingkat disiplin kerja karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " ketaatan terhadap aturan kantor " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya dalam hal ini kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor kecamatan Andir Kota Bandung dalam memantau para karyawannya untuk mentaati peraturan menjadi salah satu faktor yang harus diprioritaskan. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung untuk memantau seluruh karyawan perlu ditingkatkan lagi dikarenakan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam hal kedisiplinan sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Suwatno (2001:228) Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4.2.2.3. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja sebagai Variabel Y

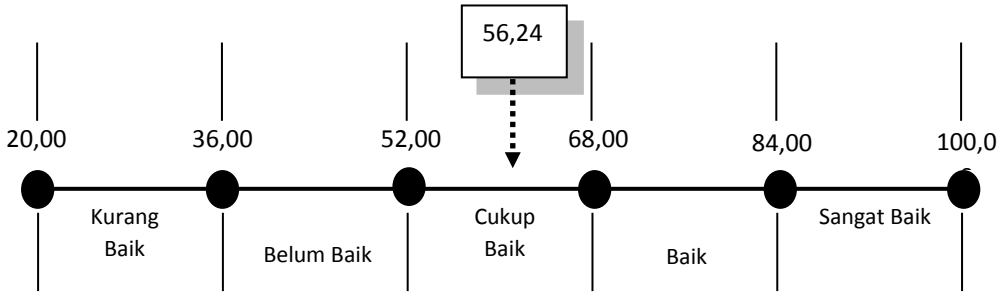
Rekapitulasi akhir tanggapan responden mengenai butir-butir pernyataan pada indikator produktivitas kerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator		Bobot (5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	Skor Aktual		Skor Ideal	Skor Total	Kategori
1.	Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan	F	0	5	12	7	1	25	71	138	250	55,2	CUKUP BAIK
		%	0	20	48	28	4	100					
		F	0	3	11	11	0	25	67				
		%	0	12	44	44	0	100					
2.	Bermotivasi tinggi	F	0	6	13	6	0	25	75	146	250	58,4	CUKUP BAIK
		%	0	24	52	24	0	100					
		F	0	4	13	8	0	25	71				
		%	0	16	52	32	0	100					
3.	Mempunyai orientasi pekerjaan	F	0	2	11	12	0	25	65	141	250	56,4	CUKUP BAIK
		%	0	8	44	48	0	100					
		F	0	7	12	6	0	25	76				
		%	0	28	48	24	0	100					
4.	Dewasa	F	0	2	13	10	0	25	67	138	250	55,2	CUKUP BAIK
		%	0	8	52	40	0	100					
		F	0	3	15	7	0	25	71				
		%	0	12	60	28	0	100					
5.	Dapat bergaul dengan efektif	F	0	1	11	13	0	25	63	140	250	56	CUKUP BAIK
		%	0	4	44	52	0	100					
		F	0	6	15	4	0	25	77				
		%	0	24	60	16	0	100					
Jumlah										**703**	**1250**		
Skor Total										**703/1250 * 100 % = 56,24 %**		**CUKUP BAIK**	

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.9

Garis Kontinum mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 56,24 % untuk variabel produktivitas kerja. Hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup baik**, dengan persentase tertinggi yaitu " bermotivasi tinggi " dengan persentase sebesar 58,40 % yang berada pada kategori **cukup baik** dan persentase terendah pada " lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan " dan " dewasa " dengan persentase sebesar 55,20 % yang juga berada pada kategori **cukup baik**.

Jadi dapat disimpulkan kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dalam memantau produktivitas kerja karyawan dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan " dan " dewasa " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya kemampuan pimpinan selaku perwakilan organisasi memantau, mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif masih perlu ditingkatkan.

Menurut Ranftl dalam Salinding (2011) karakteristik merupakan kunci profil karyawan yang produktif dalam suatu organisasi perusahaan .

Sedangkan hasil rekapitulasi tanggapan reponden mengenai butir-butir pernyataan pada lembar kuesioner untuk masing-masing indikator produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan

Tabel 4.21

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
1.	Karyawan memiliki keahlian lain diluar bidang pekerjaanya	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	5
		Kurang Setuju	3	12
		Tidak Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	1
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan memiliki keahlian lain diluar bidang pekerjaannya ” dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa karena beberapa hal kemampuannya untuk mencari keahlian diluar bidang kerjanya sekarang terbatasi dan sulit berkembang. Dengan kata lain kemampuan karyawan untuk melengkapi kualifikasi pekerjaan dinilai masih belum baik dan perlu perhatian lebih dari pimpinan kantor (camat). Hal tersebut secara langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka sehingga sulit untuk memenuhi tuntutan kerja yang diamanatkan kepadanya.

Tabel 4.22

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
2.	Karyawan kurang memiliki kompetensi dibidang lain	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	3
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	11
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan "Karyawan kurang memiliki kompetensi dibidang lain" dengan frekuensi sebanyak 11 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa memiliki keahlian lain diluar bidang kerjanya sekarang dan mampu memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa kemampuan mayoritas karyawan memenuhi kualifikasi pekerjaan mereka sudah cukup baik. Namun akan lebih baik lagi apabila ada perhatian lebih dari perwakilan kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan, mulai dari pengadaan atau penyelenggaraan pelatihan bagi para karyawan hingga pembebanan tugas yang lebih spesifik agar kemampuan mereka dapat berkembang. Karena semakin baik kualifikasi para karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan serta target yang telah ditetapkan.

Menurut Ranftl dalam Salinding, 2011) Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan. Bekerja tidak hanya sekedar mencari uang tetapi meningkatkan karir untuk masa depan yang lebih baik.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, Bekerja tidak hanya sekedar mencari uang tetapi meningkatkan karir untuk masa depan yang lebih baik. banyak sekali ada yang sudah kerja 5 tahun tapi gajinya masih kecil, ada yang sudah bekerja tetapi prestasinya nol hanya mencari sensasi di tempat anda bekerja. sebenarnya siapa yang salah? anda sendiri malas untuk melihat peluang karir ke depan kalau sudah bagus carilah peluang lain agar karir anda berkembang . kunci sukses untuk berkarir adalah jangan hanya dilihat dari gaji anda saja anda harus dituntut untuk berkontribusi kepada perusahaan anda misalkan anda punya hobi travelinglah, fotografilah, kenapa gak dicoba pasti anda bisa bekontribusi kepada rekan kerja, atasan anda dan bos anda pasti senang meilhat anda punya potensi lain di luar karir.

2. Bermotivasi Tinggi

Tabel 4.23

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
3.	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan organisasi atau perusahaannya	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	6
		Kurang Setuju	3	13
		Tidak Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan organisasi atau perusahaannya ” dengan frekuensi sebanyak 13 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Artinya mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan motivasinya terhadap

organisasi atau perusahaan masih belum kuat. Dengan kata lain motivasi kerja para karyawan di kantor kecamatan Andir Kota Bandung dinilai masih belum baik dan secara langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka di organisasi tersebut.

Tabel 4.24

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
4.	Karyawan hanya melakukan pekerjaannya, tidak termotivasi untuk mengembangkan organisasi	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	7
		Kurang Setuju	3	12
		Tidak Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Sedangkan pada item pernyataan " Karyawan hanya melakukan pekerjaannya, tidak termotivasi untuk mengembangkan organisasi " dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa motivasi kerja mereka bisa dikatakan cukup kuat untuk memajukan organisasi. Dengan kata lain, beberapa karyawan merasa motivasi kerja mereka dinilai sudah cukup baik. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa motivasi kerja para karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dinilai sudah cukup baik. Namun memerlukan perhatian lebih dari perwakilan kantor Kecamatan Andir Kota Bandung yakni pimpinan, agar motivasi kerja mereka semakin tinggi sehingga harapan dan target yang telah ditetapkan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) Bermotivasi tinggi adalah senang bekerja keras unuk mencapai keberhasilan, selalu khawatir mengalami kegagalan, cenderung bertindak atau menetapkan suatu pilihan yang realistis, senang berkompetisi yang sehat, dan bertanggung jawab atas pilihan atau perbuatannya.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, memiliki motivasi yang tinggi dapat berupa Hasrat ingin tahu, keinginan tahuan dalam mencari hal-hal baru, keuletan dalam mengerjakan tugas, memusatkan sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah atau putus asa. Keterlibatan pada tugas, siswa tekun dalam mengerjakan tugas, berkonsentrasi pada tugas dan meluangkan waktu untuk belajar.

3. Mempunyai Orientasi Pekerjaan

Tabel 4.25

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
5.	Karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	2
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	12
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan “ karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja ” dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini menyatakan belum menemukan tujuan yang jelas akan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain orientasi mereka dalam bekerja dinilai

masih belum baik dan memerlukan perhatian lebih dai pihak kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Dikarenakan akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka terhadap tuntutan organisasi yang telah ditetapkan.

Tabel 4.26

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
6.	Karyawan hanya mengikuti sistem dan prosedur yang ada	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	7
		Kurang Setuju	3	12
		Tidak Setuju	2	6
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan "Karyawan hanya mengikuti sistem dan prosedur yang ada" dengan frekuensi sebanyak 12 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa orientasi kerja mereka terhadap perusahaan sudah cukup jelas dan dinilai sudah baik. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa orientasi kerja para karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung sudah cukup jelas kontribusinya dan juga produktivitas kerjanya sudah sesuai dengan harapan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) Mempunyai orientasi pekerjaan, Orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja .

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, Orientasi pekerjaan adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

4. Dewasa

Tabel 4.27

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
7.	Karyawan mampu mengatasi setiap masalah dengan sikap kedewasaan	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	2
		Kurang Setuju	3	13
		Tidak Setuju	2	10
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan " karyawan mampu mengatasi setiap masalah dengan sikap kedewasaan " dengan frekuensi sebanyak 13 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Artinya mayoritas pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada pekerjaan maupun situasi lingkungan kerjanya. Dengan kata lain kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan setiap masalahnya dinilai masih belum baik. Sehingga dapat disimpulkan kontribusi pimpinan selaku perwakilan dari pihak organisasi sangat dibutuhkan para karyawannya. Karena hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Tabel 4.28

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
8.	Ketika karyawan dihadapkan dengan permasalahan, terlalu mudah panik	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	3
		Kurang Setuju	3	15
		Tidak Setuju	2	7
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan "Ketika karyawan dihadapkan dengan permasalahan, terlalu mudah panik" dengan frekuensi sebanyak 15 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain menyatakan tidak mengalami kesulitas ketika dihadapkan suatu masalah pada pekerjaan maupun situasi lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, beberapa karyawan merasa kemampuan mereka dalam menyelesaikan masalah sudah bisa dikatakan cukup baik. Maka dari itu dapat disimpulkan kembali bahwa kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan masalah dinilai sudah cukup baik akan tetapi kontribusi pimpinan selaku perwakilan organisasi tetaplah diperlukan agar harapan dan target yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) Kedewasaan dan sikap yang dewasa adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap individu. Sebaliknya sikap kekanakan adalah sumber dari banyak masalah dalam pergaulan atau kehidupan sosial. Kedewasaan adalah sebuah kondisi diri dan sikap yang bisa menyelesaikan banyak masalah dan menjadikannya selaras dengan sekitarnya.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, kedewasaan bisa mencegah timbulnya masalah dalam pergaulan dan kehidupan sosial. Bisa dikatakan, dunia akan menjadi tempat yang lebih baik jika masing-masing individu bisa bersikap lebih dewasa dalam segala hal.

5. Dapat Bergaul dengan Efektif

Tabel 4.29

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
9.	Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terjalin baik	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	1
		Kurang Setuju	3	11
		Tidak Setuju	2	13
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan " hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terjalin baik " dengan frekuensi sebanyak 13 orang, mayoritas responden menjawab tidak setuju. Artinya mayoritas pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini merasa kemampuan mayoritas karyawan dalam bersosialisasi masih belum baik. Hal tersebut jelas mempengaruhi situasi kerja dan secara langsung akan menurunkan produktivitas kerja mereka. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan, kontribusi pimpinan selaku perwakilan organisasi sangatlah diperlukan dalam hal ini.

Tabel 4.30

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq
10.	Karyawan dengan sesama rekan kerja sering terjadi perbedaan pendapat	Sangat Setuju	5	0
		Setuju	4	6
		Kurang Setuju	3	15
		Tidak Setuju	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	0
Jumlah				**25**

Sumber : Kuesioner, data diolah tahun 2018

Berdasarkan item pernyataan "Karyawan dengan sesama rekan kerja sering terjadi perbedaan pendapat" dengan frekuensi sebanyak 15 orang, mayoritas responden menjawab kurang setuju. Apabila dikaitkan dengan pembahasan sebelumnya, pernyataan ini menolak hasil rekapitulasi tersebut. Artinya beberapa karyawan yang lain merasa hubungan antar karyawan dinilai sudah cukup baik. Dengan kata lain, beberapa karyawan merasa kemampuannya dalam bersosialisasi sudah lebih dari cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka dapat ditarik kesimpulan kemampuan bersosialisasi para karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) Dapat bergaul dengan efektif, dalam hal kehidupan sehari-hari manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan teman untuk itu setiap manusia akan mencari teman sebanyak-banyaknya (bersosialisasi) untuk menunjang segala aktifitas sehari-hari maupun untuk mencapai tujuan yang ingin di capai dalam kehidupannya namun dalam konteks ini terkadang manusia tidak selektif dalam memilih teman (bersosialisasi) mereka hanya mencari teman sebanyak-banyaknya hanya untuk berkumpul dan

bersenang-senang tanpa memikirkan efektifitas dan efisiensi dalam bergaul (bersosialisasi) itu sendiri.

Dengan hasil penelitian dan teori pendukung diatas maka penulis berpendapat bahwa, Di zaman modern seperti sekarang manusia memilih teman yang dapat membantunya menjadi manusia yang lebih baik untuk kedepannya dan membantunya dalam hal relasi untuk mencapai sebuah visi dan misi yang ada dalam diri manusia itu sendiri.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan pimpinan selaku perwakilan dari kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dalam memantau produktivitas kerja karyawan dinilai sudah **cukup baik**. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Apabila melihat hasil rekapitulasi pada tabel diatas, indikator " lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan " dan " dewasa " menjadi indikator dengan persentase terendah yang artinya kemampuan pimpinan selaku perwakilan organisasi memantau, mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif masih perlu ditingkatkan.

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) karakteristik merupakan kunci profil karyawan yang produktif dalam suatu organisasi perusahaan.

4.2.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.2.3.1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi dengan menggunakan media program komputer yaitu SPSS *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear sederhana secara komputerisasi menggunakan SPSS *for windows* :

Tabel 4.31
Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,117	1,959		1,081	,291
	Semangat Kerja	,341	,220	,346	1,551	,135
	Disiplin Kerja	,989	,365	,604	2,710	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai konstanta variabel produktivitas kerja sebesar 2,117 sementara untuk variabel semangat kerja diperoleh nilai sebesar 0,341 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,929. Dengan demikian maka dapat dibentuk dan diinterpretasikan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2{,}117 + 0{,}341\ X_1 + 0{,}929\ X_2 + \varepsilon}$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Tanda (+) pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada variabel semangat kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan nilai pada variabel produktivitas kerja. Begitupula sebaliknya, ketika nilai pada variabel semangat kerja dan disiplin kerja berkurang sebesar 1 maka akan menyebabkan nilai produktivitas kerja semakin rendah. Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 2,117 yanng artinya apabila variabel semangat kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka produktivitas kerja akan tetap bernilai 2,117. Kemudian koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,341, artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel semangat kerja sebesar satu maka nilai tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,341. Sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,929, artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,929. Sama halnya dengan pengaruh secara simultan, ketika variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami perubahan nilai maka akan menyebabkan perubahan nilai pada produktivitas kerja.

4.2.3.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi sederhana maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan

dasar dalam model regresi linier sederhana yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

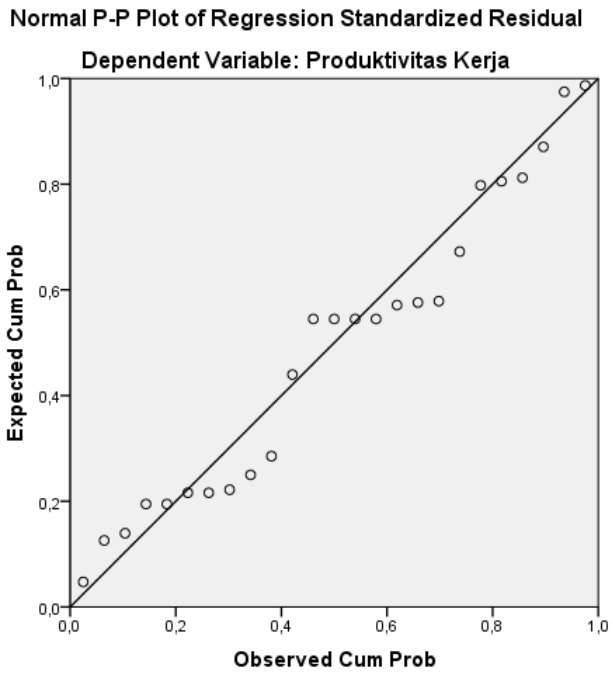
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS_RES
N		25
Normal Parameters[a,b]	Mean	1,3612
	Std. Deviation	1,05021
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		,830
Asymp. Sig. (2-tailed)		,496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikansi dari nilai absolut residual adalah 0,496. Dikarenakan nilai signifikansi 0,496 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.10

Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot* diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan data yang didapatkan layak dan memenuhi kriteria karena nilai signifikansinya bernilai kurang dari 0,05 dan distribusi data tersebar mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai

koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. Correlations > alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinearitas diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinearitas diantara data pengamatan (independent variable).

Jika nilai sig. correlations > alpha (tingkat ketelitian = 5 %) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.33

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,117	1,959		1,081	,291		
	Semangat Kerja	,341	,220	,346	1,551	,135	,111	9,003
	Disiplin Kerja	,989	,365	,604	2,710	,013	,111	9,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena

itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heterokedastisitas (homokedastisitas). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Apabila koefisien dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasi adanya heteroskedastisitas.

Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.34
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

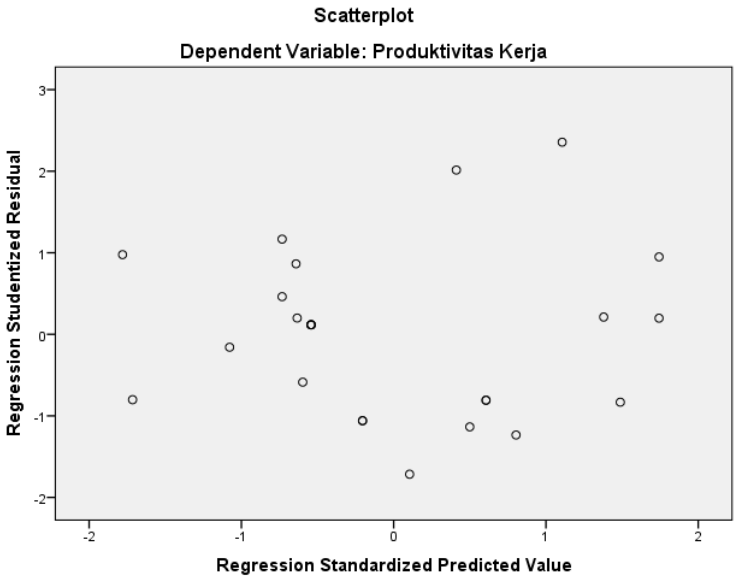
			Semangat Kerja	Disiplin Kerja	ABS_RES
Spearman's rho	Semangat Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,870**	,262
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,206
		N	25	25	25
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,870**	1,000	,160
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,444
		N	25	25	25
	ABS_RES	Correlation Coefficient	,262	,160	1,000
		Sig. (2-tailed)	,206	,444	.
		N	25	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil korelasi yang diperoleh antara variabel semangat kerja dan variabel disiplin kerja terhadap nilai absolut residualnya adalah sebagai berikut :

1. Nilai *correlation Coefficient* semangat kerja sebesar 0,262 > 0,05
2. Nilai *correlation coefficient* disiplin kerja sebesar 0,160 > 0,05

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.11
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai variabel bebas. Hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.2.3.3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer SPSS *for windows* :

1) Korelasi Secara Parsial antara Variabel Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara variabel semangat kerja dengan produktivitas kerja digunakan perhitungan SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.35

Koefisien Korelasi Variabel Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Correlations

		Semangat Kerja	Produktivitas Kerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	,915**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	25	25
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,915**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,915. Berdasarkan kriteria 0,81 – 100,00 tingkat keeratan korelasi varianbel semangat kerja dengan produktivitas kerja berada pada kategori **sangat tinggi**. Artinya semakin tinggi perubahan nilai pada variabel semangat kerja akan mempengaruhi variabel produktivitas kerja dan pengaruhnya bersifat signifikan karena nilai koefisien korelasi bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

2) Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja digunakan perhitungan SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.36

Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Correlations

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,930**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	25	25
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,930**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,930. Berdasarkan kriteria korelasi 0,81 – 100,00 variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja memiliki tingkat keeratan korelasi yang berada di kriteria **sangat tinggi.** Artinya semakin tinggi perubahan nilai pada variabel disiplin kerja akan mempengaruhi variabel produktivitas kerja dan pengaruhnya bersifat signifikan karena nilai koefisien korelasi bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

3) Korelasi Secara Simultan antara Variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara simultan antara varibel semangat kerja dan disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja digunakan perhitungan dari *software* SPSS *for windows* dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37

Koefisien Korelasi Simultan antara Variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937[a]	,879	,867	1,81897

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,937. Berdasarkan kriteria 0,81 – 100,00 tingkat keeratan korelasi antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja berada di kriteria **sangat tinggi**. Artinya variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.2.3.4. Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS *for windows* :

Tabel 4.38

Koefisien Determinasi Simultan Variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937[a]	,879	,867	1,81897

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,879 atau 87,90 % hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,10 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Viona Malonda Fakultas Ekonomi Jurusan Manajmen Universitas Sam Ratulangi Manado 2013 dengan judul "Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Matahari Megamall Manado", Hasil penelitian yang ini menunjukkan bahwa Nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,615 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05, hingga H0 ditolak Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima. Nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3,586 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, hingga H0 ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. Matahari Departemen Store Cabang Megamall di Manado, dengan demikian hipotesis

alternatif dapat di terima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Koesmono (2005) penelitian ini bertujuan untuk mengelola Sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua karyawan yang terlibat dengan aktivitas perusahaan. Hasil Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Penelitian sebelumnya oleh Prabu (2005) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa pengaruh faktor motivasi, kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara atau menggunakan rumus (nilai beta X zero order) berdasarkan nilai output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.39

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,117	1,959		1,081	,291			
	Semangat Kerja	,341	,220	,346	1,551	,135	,915	,314	,115
	Disiplin Kerja	,989	,365	,604	2,710	,013	,930	,500	,201

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order :

1. Semangat Kerja (X_1) = 0,346 x 0,915 = 0,32 atau 32 %
2. Disiplin Kerja (X_2) = 0,604 x 0,930 = 0,56 atau 56 %

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja adalah variabel disiplin kerja dengan besaran persentase pengaruh sebesar 56 %, diikuti variabel semangat kerja dengan besaran persentase pengaruh sebesar 32 %.

4.2.3.5. Uji Hipotesis

4.2.3.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji - t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh variabel semangat kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima.

b. jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian variabel semangat kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

- H_0. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H_a. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, maka

digunakan uji-t menggunakan program SPSS *for windows* dan didapatkan hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.40

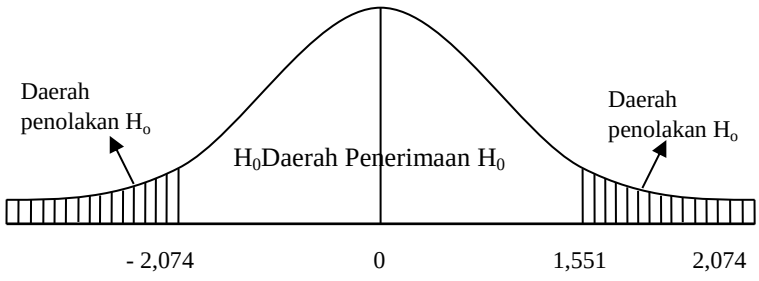
Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,117	1,959		1,081	,291
	Semangat Kerja	,341	,220	,346	1,551	,135
	Disiplin Kerja	,989	,365	,604	2,710	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja (X_1) sebesar 1,551. Apabila menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05 / 2 ; 25 – 2 – 1 = (0,025 ; 22) yaitu 2,074. Dikarenakan t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} (1,551 < 2,074) dan sig (0,135 > 0.05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dengan jumlah responden sebanyak 25 orang. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.12

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) pada Variabel Semangat Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 1,551 berada pada daerah penerimaan Ho yang menunjukkan bahwa semangat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. **Artinya semakin tinggi nilai pada variabel semangat kerja belum tentu mempengaruhi produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak et all (2013) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado Diperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat meningkat. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kehadiran tenaga manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi jelas akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pula.

2) Pengujian Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja

- H_0. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- H_a $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t menggunakan program SPSS *for windows.*

Tabel 4.41

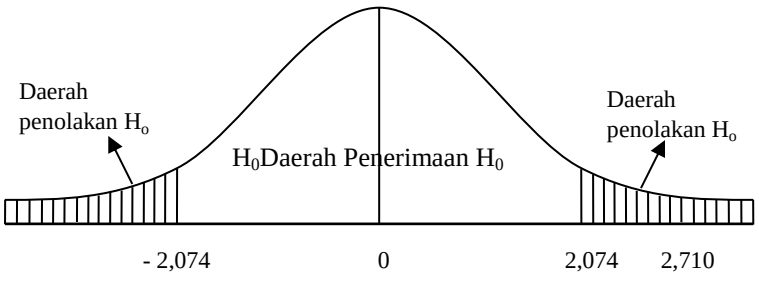
Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,117	1,959		1,081	,291
	Semangat Kerja	,341	,220	,346	1,551	,135
	Disiplin Kerja	,989	,365	,604	2,710	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,710. Menggunakan taraf signifikan sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapatkan nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 25 – 2 – 1 = (0,025 ; 22) yaitu 2,074. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,710 > 2,074) dan sig (0.013 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.13

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) pada Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,710 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. **Artinya semakin tinggi perubahan nilai pada variabel disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawa di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian et all (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawannya, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan datang tepat pada waktunya, terjalinnya hugungan yang baik antar sesama karyawan agar terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga semangat kerja karyawan meningkat yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat juga.