

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA RUTAN KLAS 1 DI BANDAR LAMPUNG

Oleh :
Iis Puspika Dewi
Nur Aeni

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing – masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, kedisiplinan kerja pegawai tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Perumusan masalah penelitian ini adalah ; Apakah peningkatan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas I Bandar Lampung?. Tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis yaitu menganalisis tentang ada tidaknya pengaruh peningkatan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas I di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Key words : Disiplin, Produktivitas, Rutan

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara Hukum yang berlandaskan Pancasila yang mengakui adanya hak asasi manusia. Oleh karena itu hak asasi manusia haruslah betul – betul diwujudkan dalam setiap kehidupan bangsa dan Negara. Demikian pula pelanggaran hukum yang telah dianggap tersesat jalan hidupnya karena telah melakukan kejahatan, walaupun demikian adanya dalam hal pemberian dan pelaksanaan pidananya serta dalam memperlakukan mereka sebagai pelanggaran hukum harus sesuai dan senantiasa dilandasi oleh prinsip – prinsip hukum.

Dengan adanya perubahan system kepenjaraan menjadi system pemasyarakatan pada tanggal 27 April 1964 tentunya terhadap perubahan pemahaman terhadap warga binaan pemasyarakatan pada system ini kini telah mengenal dengan istilah reintegrasi dan

resosiasi. Lahirnya UU No 12 tahun 1995 tentang pemasyarakatan menyebutkan bahwa system pemasyarakatan untuk meningkatkan kualitas binaan agar memiliki harga diri yang tinggi, taat pada hukum, aktif, kreatif dan produktif dalam pembangunan menjadi warga yang berguna bagi Nusa dan Bangsa.

Pada dasarnya dalam pembentukan watak, insane yang diharapkan warga binaan tentu tidak lepas dari elemen – elemen peting. Tahanan dan Narapidana yang masuk ke dalam Rutan dan Rutan akan mengalami kehilangan kemerdekaan hak – hak penghuni sebagai manusia akan dibatasi hak – hak Narapidana tentunya hal ini akan mengakibatkan Narapidana cenderung berusaha melarikan diri, dan bagaimana strategi atau kiat – kiat petugas pemasyarakatan dalam menanggulangi hal – hal tersebut serta menciptakan suasana yang aman dan kondusif.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing – masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan akan meningkat pula, kedisiplinan kerja pegawai tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.

Adapun segala usaha instansi di dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja pegawai pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Demikian pula yang terjadi pada Rutan Klas I Bandar Lampung dimana masih terlihat kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat misalnya pada tingginya tingkat absensi, keterlambatan waktu awal kerja dan tingginya tingkat laju *turn over* sehingga pada gilirannya akan menurunkan tingkat produktivitas pegawai.

Banyak tindakan pegawai yang tidak masuk akan mencerminkan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Setiap instansi akan menemui persoalan – persoalan mengenai tenaga kerjanya, meninggalkan pekerjaannya atau tidak berada di tempat kerjanya. Absensi yang rendah akan berakibat langsung pada produktivitas yang dihasilkan. Berikut daftar hadir tahun 2011

Tabel 1. Absensi Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung Tahun 2011

Bulan	jumlah Karyawan	jumlahHar kerja	Absen (Hari)			jumlah Absen (hari)
			Alpa	Ijin	Sakit	
Januari	53	23	67	19	11	97
Februari	53	24	65	18	15	98
Maret	53	25	65	22	16	103
April	53	23	68	28	12	108
Mei	53	25	62	27	14	103
Juni	53	23	66	19	17	102
Juli	53	25	61	25	12	98
Agustus	53	25	65	17	10	94
September	53	26	65	21	9	93
Oktober	53	24	69	23	13	105
November	53	26	67	26	11	104
Desember	53	26	70	24	16	110

Sumber : Rutan Klas I Bandar Lampung, 2012

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas I Bandar Lampung ?”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Disiplin suatu perusahaan sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri menurut Alex S. Nitisemito, kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. (Alex S. Nitisemito ; 2005: 199).

Pendapat sondang P. Siagian, menerangkan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota

organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Sondang P. Siagian ; 2007 : 32). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional yang telah ditetapkan". (T. Hani Handoko ; 2005 : 208).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi pula tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja dipengaruhi pula tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absensi karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah, karena karyawan tidak masuk kerja, secara optimal tidak akan menghabiskan produk / jasa seperti yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut : "Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas I di Bandar Lampung".

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan , karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah " kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ". (Alex S. Nitisemito,2009 : 199)

Sondang P. Siagian menerangkan bahwa "disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Sondang P. Siagian, 2007 : 32)

Adapun menurut T. Hani Handoko: " Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional yang telah ditetapkan". (T. Hani Handoko, 2001 : 208).

Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Adapun tujuan dilakukannya pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Secara Umum, tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kontinuitas organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Secara khusus, pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah :
 1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibedakan kepadanya.
 3. Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasaran,

barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Follow up dari hal – hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Bedjo Siswanto, 2003 : 279).

Untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan masa lalu. (T. Hani Handoko, 2001 : 155). Menurut Susilo Martoyo disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa factor sebagai berikut :

a. Motivasi

Pengertian motivasi adalah sebagai beriku “ Motivasi yang dapat diberi batasan sebagai proses motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapai tujuan perusahaan”. (Sarwoto, 2000 : 135)

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai berikut: “Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. (Miftah Thoha, 2003 : 9) Kepemimpinan adalah merupakan bagian sentral dari peran manajer yang meliputi bekerja bersama – sama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. (Agus Subardi, 2003 : 116)

Dengan demikian gerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaanya. Keberhasilan

pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya, dan menjadi tugas seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat pegawai, agar tujuan organisasi tercapai.

c. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan disini dapat dipandang dari segi kompensasi atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan di mana mereka bekerja.

d. Penegakan disiplin melalui hukuman

Disiplin adalah suatu keadaan di mana seseorang dituntut kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan atau tata tertib organisasi. Dalam hal ini disiplin juga menghendaki sanksi yakni barang siapa yang melanggar atau mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

Usaha-usaha untuk menegakkan kedisiplinan menurut Alex S. Nitisemito adalah :

- a. Menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang meningkat
- b. Meningkatkan pengawasan yang efektif
- c. Memenuhi kesejahteraan karyawan
- d. Membentuk hubungan kerja yang harmonis
- e. Memperbaiki lingkungan kerja

Faktor-factor yang merupakan indikantor dari kedisiplinan kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan adalah : a)Tingkat absensi, b) Tingkat Labour Turn Over, c) Kelambatan dalam bekerja, d) Sering terjadi kesalahan

dalam bekerja, e) Adanya pemogokan

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan”.(Payaman J. Simanjuntak, 2000 : 6)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)

“Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai factor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiscal, harga, distribusi dan lain - lain :: (Payaman J. Simanjuntak, 2000 : 13)

“ Faktor - factor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemauan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah”. (John Suprihanto, 2003 : 6)

Faktor- faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas baik secara langsung tidak langsung. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi pula tingkat kehadiran

karyawan dalam tempat kerja dipengaruhi pula tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absen karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah, karena karyawan tidak masuk kerja, secara optimal tidak akan menghabiskan produk / jasa seperti yang diharapkan.

Disiplin kerja mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mendorong atau mencapai produktivitas. Hubungan antara indicator-indicator kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut :

- a. Bila absensi tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu juga sebaliknya.
- b. Bila hilangnya waktu kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya.
- c. Bila ketaatan peraturan pada perusahaan tinggi maka produktivitas kerja tetap tinggi, begitu juga sebaliknya.

Pola hubungan antara kedisiplinan kerja dari produktivitas kerja diatas tidaklah berlaku secara timbale balik, artinya suatu saat terjadi peningkatan hasil produksi pada perusahaan tidak secara langsung berarti bahwa telah terjadi perbaikan terhadap kedisiplinan, sebab turunya produksi juga juga di pengaruhi oleh factor - factor lain seperti ; raw, material, mesin dan sebagainya. Namun yang menyebabkan turunya produktivitas disini dilihat dari factor kurangnya disiplin krja karyawan pada bagian produksi dan buka dari factor lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rutan Klas I Bandar Lampung, yang beralamat di jalan Ryacudu Sukarame Way Hui Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan Juli 2012.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat penelitian analisis yaitu menganalisis tentang ada tidaknya pengaruh peningkatan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner

Penelitian ini mengambil seluruh populasi jumlah pegawai Rutan Klas I di Bandar Lampung yaitu sebanyak 53 orang, dengan demikian yang diambil dalam penelitian ini adalah Teknik Populasi atau sensus. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan Analisis Kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis dan mengelolah data secara teoritis dengan membandingkan kenyataan yang ada, khususnya mengenai teori kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja.

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menerapkan data-data yang diperoleh kedalam formulasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Rutan Klas I di Bandar Lampung.

Analisis kuantitatif dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai. Daftar pertanyaan yang digunakan telah di uji. tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai digunakan pendekatan analisis modal korelasi *Product moment*

Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara variable independen yakni Disiplin Kerja (X) dengan variable dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y) pada Rutan Klas I Bandar Lampung Oleh sebab itu untuk memudahkan perhitungan dan lebih akurat maka dilakukan penghitungan dengan computer Program Statistical Product and Solutions (SPSS) versi 17 for windows.

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X) dengan variable dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y). Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Rutan Klas I di Bandar Lampung dilakukan perhitungan dengan analisis statistic regresi linier sederhana. Dengan rumus : $Y = a + bX$,

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y (Produktivitas Pegawai)

a = Konstanta

X = Disiplin Kerja

b = Koefisien variable independen X.

Untuk menentukan persamaan regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan Program komputer *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*

(Alhusin Syahri : 2005). Selain itu dilakukan analisis deskriptif kualitatif berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sehubungan dengan SK Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI tanggal 16 April 2003 Nomor M-02-PR.07.03-tahun 2003 tentang pembentukan Rutan Klas I Bandar Lampung dan berdasarkan SK Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : M-02-PR-.07.03 tahun 2003 tanggal 16 April 2003 tentang pembentukan Rumah Tahanan Negara Klas I Bandar Lampung serta surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : W22-UM.01.10-3122 tanggal 12 November 2003 tentang operasional Rutan. Rumah Tahanan Klas I Bandar Lampung mempunyai bangunan yang berdiri di atas tanah seluas 1500 m² dan berdaya tampung sebanyak 230 orang

Tugas pokok adalah melaksanakan tugas tata usaha Lembaga dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh 3 (tiga) sub bagian, yaitu : Kasi Pengelolaan, Sub bagian Umum, dan Sub bagian keuangan dan perlengkapan

Pelayanan mempunyai tugas pembinaan narapidana bidang ini dibantu 4 (empat) seksi yaitu :

1. Kepala seksi Pelayanan Tahanan
2. Sub seksi Administrasi dan Perawatan
3. Sub Seksi bantuan Hukum Dan Penyuluhan tahanan
4. Sub Seksi Bimbingan Kerja
5. Kesatuan Pengaman Rutan

Dalam melaksanakan tugas dibantu 2 (dua) seksi Kepala pengaman Rutan dan Regu pengaman

Dalam rangka pencapaian tujuan dari sistem pemasyarakatan maka alat-alat yang dibutuhkan untuk berjalannya system pemasyarakatan ini adalah :

1. Sub bagian tata usaha: Data Kepegawaian dan Komputer
2. Sub seksi Registrasi: Peralatan Daktiloskopi dan Buku Registrasi
3. Sub seksi Keamanan dan Ketertiban: Alat - alat pengaman

Untuk mengetahui secara lebih jelas dan terperinci mengenai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel yang akan dikemukakan dibawah ini :

Tabel 3. Frekuensi Produktivitas Kerja

No.	Produktivitas Kerja	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Tinggi	25	23,33
2	Sedang	16	36,66
3	Rendah	12	40,00
Jumlah		53	100,00

Sumber : Data diolah dari data primer, 2012.

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapatkan keadaan dari sejumlah 53 orang pegawai Tahun 2012 yang dijadikan responden penelitian, maka yang menyatakan produktivitas kerja pegawai tinggi berjumlah 25 orang (23,33 %), yang menyatakan produtivitas kerja pegawai sedang berjumlah 16 orang (36,66 %) dan yang menyatakan produktivitas kerja pegawai rendah berjumlah 12 orang (40,00 %).

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas (Disiplin Kerja) terhadap variable terikat (peoduktivitas Kerja) Pegawai Rutan Klas I di Bandar Lampung. Dengan mengunaka program *Statistical Product for Service Solutio* (SPSS) Versi 16.00 dilakukan langkah- langkah perhitungan regresi linier (simple regression) sebagai berikut :

Data yang digunakan adalah data Dependen (Variabel terikat Y= Produktivitas kerja dan data Independent (Disiplin : X). Dari hasil penelitian olah data uji *simple regression* terhadap beberapa bagian hasil yang perlu dijelaskan, yaitu :

Tabel 4. Descriptive Statistics

	Mean	Std.Deviation	N
PRODUKTIVITAS	36,3208	1,10547	53
DISIPLIN KERJA	36,2642	,92302	53

- Rata-rata Produktivitas kerja pegawai Rutan Klas I di Bandar Lampung (dengan jumlah data 53 responden) adalah 36,32 dengan standar deviasi 1,105.
- Rata - rata Disiplin Bagi Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung (dengan jumlah data 53 responden) adalah 36,26 dengan standar deviasi 0,92.

Correlation

		PRODUKTIVITAS	DISIPLIN KERJA
Pearson	PRODUKTIVITAS	1.000	,839
Correlatio	DISIPLIN KERJA	,839	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS	,000	,000
	DISIPLIN KERJA		
N	PRODUKTIVITAS	53	53
	DISIPLIN KERJA	53	53

Bagian dua ini menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variable.

- Besar Pengaruh antar variable Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,839. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (di atas 0,5). Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,839) menunjukkan semakin tinggi Disiplin akan membuat Produktivitas Kerja pegawai cenderung semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah Disiplin akan cenderung menurunkan Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.
- Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas).Menghasilkan angka 0.000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05 maka korelasi antara Disiplin dengan Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung sangat signifikan.

Tabel 6. Variabel Entered/Removed

Model	Variabel Entered	Variabel Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA		Enter

- All requested variabies entered.
- Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Analisis

Variabel Entered Removed fungsinya untuk menunjukkan jumlah variable yang dimasukkan

(entered) dalam analisis yang dikeluarkan (removed) karena sesuatu hal. Pertama-tama semua variable dimasukkan, kemudian jika terdapat variable bebas yang kurang layak dimasukkan dalam analisis regresi akan dikeluarkan satu persatu. Metode Backward dimulai dengan memasukkan semua variable (lihat model 1 yang mempunyai keterangan enter). Kemudian dilakukan analisis dan variable yang tidak layak masuk dalam regresi dikeluarkan satu persatu. Tetapi output di atas semua variable layak untuk dimasukkan dan tidak ada yang dikeluarkan karena variable Disiplin berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Dinas Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	Df1	Df2	Sig. F change	
1	,839	,704	,693	,60762	,704	121,121	1	51	,000

- a. Predictors : (Constan) , DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable : PRODUKTIFITAS

Analisis :

Angka R square adalah 0,704 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,7839 \times 0,839 = 0,704$). R square bias disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 70 % Produktifitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung. Bias di jelaskan oleh variable Disiplin. Sedangkan sisanya (100%-70%= 30%) dijelaskan oleh sebab-sebab

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variable.

Table 8. ANOV A^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,718	1	44,718	121,121	,00
	Residual	18,829	51	,369		0*
	Total	63,547	52			

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable : PRODUKTIFITAS

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 121,121 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bias dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Tabel 9. koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Confidence Interval		Correlations		Zero Inflation	Star
					Lower Bound	Upper Bound	Zero Inflation	Star		
1	(Constant)		3,312	,034	-6,762	6,953				
	DISIPLIN		1,005	,000	0,821	1,155	,839	,839	,559	1,000

- a. Dependent Variable : PRODUKTIFITAS

Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan Regresi : $Y = a+bx$
 $Y = 0,113 + 0,005$
 Dimana :
 $Y =$ Produktifitas Kerja
 $X =$ Disiplin

Konstanta sebesar 6,535 menyatakan bahwa jika tidak ada Disiplin maka Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung hanya sebesar 0,113. Hal itu bisa dilihat dengan angka konstanta di dalam tabel sebesar 0,113.

Koefisien regresi sebesar 0,868 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda+) 1 satuan Disiplin akan meninggalkan Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (Produktivitas) akan dilakukan uji koefisien regresi dan variable Disiplin dengan Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Hasil Pengujian Hipotesis H_0 = Tidak ada pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

H_a = Ada pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

1. Statistik t hitung dari tabel output di atas terlihat bahwa t hitung adalah 12,806.
2. Statistik tabel
 - a. Tingkat signifikansi (α) = 5%
 - b. df (derajat kebebasan) = jumlah data-2 atau $55 - 2 = 53$.
 - c. Uji dilakukan 1 sisi didapat angka 1,68.

Karena statistik t hitung $>$ statistik t tabel ($6,995 > 1,68$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

Berdasarkan probabilitas

a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Terlihat bahwa pada kolom sig atau signifikan adalah 0,000 atau probabilitas di bawah 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima atau koefisien regresi signifikan, atau Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Klas I Bandar Lampung dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,563 yang berarti **56,3%** dipengaruhi oleh Disiplin. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,868.
2. Pengaruh yang signifikan dari Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai t -hitung $>$ nilai t tabel atau ($6,995 > 1,68$).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.2001. Psikologi Industri. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Agus Subardi.2003. Produktivitas dan Manusia Indonesia Seri Produktivitas Kerja. Lembaga Sarana Pengembangan Manajemen Indonesia, Jakarta.
- Dajan, Anton. 2000. Pengantar Metode Statistik. Jilid Pertama. Cetakan Ketujuh Belas. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta
- Handoko, Hani. T. 2001. Manajemen Personalialia. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hadi poernomo.2000. Manajemen Pabrik. Penerbit Balai Aksara. Jakarta.
- J. Ravianto, 2000. Manajemen Operasi. Pustaka Pelajar/IKAPI,Jakarta
- John Soeprihanto,1992. Manajemen Proyek Bisnis. BPFE Yogyakarta
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Ujian Skripsi / Komprehensif., 2010 Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwai Jurai.
- Manullang, M.2004. Dasar-dasar Manajemen. Cetakan Ketujuh. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mas'ud, Moh. (Trans). Flippo Edwin B. 2003. Principle of Personal Management. Edisi Kesembilan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 2008. Manajemen Kepegawaian. Penerbit Alumni Bandung.
- Nitisemito, S. Alex. 2009. Manajemen Personalialia, Edisi Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2007 . Manajemen Personalialia. Edisi Keempat. Penerbit BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, S . Payaman. 2000. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sugiono 2002, Metode Penelitian dan Riset, BPFE Yogyakarta