**PENGARUH DISIPLIN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PDAM KABUPATEN BARITO TIMUR**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



|  |
| --- |
| Oleh :Natalia Desy Pratiwi218.057.20202.0764 |

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PDAM KABUPATEN BARITO TIMUR**

1. Nama mahasiswa : Natalia Desy Pratiwi

NIM : 218.057.20202.0764

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui Oleh

Ketua Komis Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs. M.M (..........................)

 NIK. 005.057.022

Penguji 1 : Taufik Rahman ,S.AB, M.AB (.........................)

 NIK. 005 057 030

Penguji 2 : Suroyo, S. hut,. M.M (.........................)

 NIK. 005 057 051

1. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS Dalam mempertahankan ujian skripsi pada stara satu (S-1) Pada tanggal

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui, Ketua Stia Tabalong Dr. H. Jauhar Arifin , Drs,.M.MNIK 005 057 022 | Tanjung, Agustuts 2022Ketua Prodi Administrasi BisnisShinta Avriayanti, S.E., M. ABNIK. 005 057 058 |

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natalia Desy Pratiwi

NIM : 218057202020764

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timu

 Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutif dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

 Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjung, Agustus 2022

Natalia Desy Pratiwi
NIM.218057202020764

**UCAPAN TERIMAKASIH**

 Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasihnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dan dapat menyelesaikannya tepat waktu.

 Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat untuk melengkapi program S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Dalam kesempatan ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan semua pihak yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini, maka dari itu saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.H.Jauhar Arifin, Drs, MM. Selaku Ketua Sekolah Tinggi STIA Tabalong.
2. Ibu Shinta Avriyanti, S.E.,M,A.B, Selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Sekolah tinggi Administrasi Tabalong
3. Bapak Taufik Rahman ,S.AB,M.A.B selaku dosen pembimbing penelitian .
4. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff karyawan STIA Tabalong.
5. Orang tua, saudara dan teman-teman terkasih yang selalu mendukung baik secara moral maupun finansial skripsi ini dapat terselesaikan

 Penulis telah berusaha untuk menyelesaika skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu,demi kesempurnaan itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Tanjung, Agustus 2022
Penulis

Natalia Desy Pratiwi
218057202020764

**ABSTRAK**

Natalia Desy Pratiwi 218057202020764, Program Stara 1 (S1) Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong Tahun 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur “ Dosen Pembimbing Taufik Rahman ,S.AB,M.A.B.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur. 2) Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistic objecktif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas pertanyaan , metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur 2) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56.6% dan sisanya 43.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci** : Produktivitas kerja,Disiplin kerjan.

**KATA PENGANTAR**

 Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasihnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenui salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, jurusan administrasi Niaga/Bisnis.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu,demi kesempurnaan itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Tanjung, Agustus 2022
Penulis

Natalia Desy Pratiwi
218057202020764

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PENGESAHAN ii**

**PERNYATAAN ORISINALITAS iv**

**SURAT BEBAS PLAGIASI v**

**UCAPAN TERIMAKASIH vi**

**ABSTRAK vii**

**KATA PENGANTAR viii**

**DAFTAR ISI ix**

**DAFTAR TABEL x**

**DAFTAR GAMBAR xi**

**DAFTAR LAMPIRAN xii**

**BAB I PENDAHULUAN**A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
 1. Manfaat Teoritis 7
 2. Manfaat Praktis 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**A. Penelitian Terdahulu 11
B. Kerangka Teori 11
 1. Manajemen sumber daya manusia 11
 2. Disiplin kerja 14
 3.Produktivitas kerja 23
C. Kerangka Konseptual 32
D. Hipotesis 33

**BAB III METODE PENELITIAN**
A. Pendekatan Penelitian 34
B. Lokasi Penelitian 34
C. Populasi dan Sampel 34
D. Variabel Penelitian 35
E.Definisi Operasional Variabel 36
F. Skala Pengukuran 38
G. Sumber Data 39
H.. Teknik Pengumpulan Data 40
I..Teknik Analisis Data 40

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Deskripsi Data 47
B. Karakteristik Responden 53
C. Analisis GSCA 54
D. Pembahasan 65

**BAB V PENUTUP**A. Kesimpulan 68
B. Saran 68

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Rekap Keterlambatan karyawan PDAM Kabupaten Barito

Timur.......................................................................................... 5

Tabel 3.1 Variabel penelitian dan indikator penelitian ............................... 36

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasakan jenis kelamin.................... 53

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia................................ 53
Tabel 4.3 Hasil pengujian model fit measure............. .............................. 54

Tabel 4.4 Measurement model (loading) disiplin kerja............................ 56
Tabel 4.5 Pertanyaan dari indikator disiplin kerja yang signifikan............. 60

Tabel 4.6 Measurement model (loading) produkivitas kerja..................... 60
Tabel 4.7 Pertanyaan dari indikator produktivitas yang signifikan............. 63

Tabel 4.8 Hasil pengujian hipotesis pada struktural model...................... 64

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 kerangka konseptual.......................................................... 32
Gambar 4.1 Pengujian struktural model................................................ 64

**DAFTAR LAMPIRAN**

1, Stuktur Organisasi pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur

2. Surat Keputusan penetapan dosen pembimbing skripsi

3.Kartu Konsultasi skripsi

4.Surat izin penelitian skripsi

5. Surat balasan izin penelitian skripsi

6.Kuesioner

7. Hasil rekapitulasi kuesioner

8. Hasil analisis GSCA secara *offline*

9. Dokumentasi

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono, 2014).

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkompenten. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran penting bagi kemajuan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi.Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dengan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Tujuan utamanya adalah memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Pengelolaan tidak hanya dilakukan pada saat karyawan direkrut saja tetapi sampai berakhirnya masa kerja tersebut. Hal ini dilakukan karena perusahaan harus memenuhi tujuannya, sehingga menuntut agar karyawan bekerja secara produktif dan berprestasi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat terealisasi sesuai dengan target yang ditentukan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Salah satu sikap disiplin yang sering kali dilanggar oleh karyawan yaitu ketepatan jam masuk kerja perusahaan. Walaupun hal tersebut dianggap sepele oleh karyawan, ketepatan jam masuk kerja merupakan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya ketentuan jam kantor yang diberlakukan kepada seluruh karyawan dapat menjadi satu patokan dalam menjalankan pekerjaan. Disiplin karyawan dalam mematuhi ketentuan jam kantor, baik ketepatan waktu masuk dan ketepatan waktu pulang merupakan salah satu faktor yang menunjukkan adanya kesadaran karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efesiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ” (Nitisemito, 2013 ).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang baik (Hasibuan, 2011). Penilaian produktivitas kerja karyawan penting untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi akan mendorong tingkat kinerja perusahaan secara umum.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktivitas dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja (tingkat absensi). Pengukuran produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Menurut Angel Nainggolan pada tahun 2022 hasil dari penelitiannya menyimpulkan kedisiplinan atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Neni dan Ahmad pada tahun 2022 hasil dari penelitiannya menyimpulkan disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Sukardi pada tahun 2021 hasil dari penelitiannya menyimpulkan disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Ahmad Taufiq pada tahun 2020 hasil dari penelitiannya menyimpulkan disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Abdul dan Hardi pada tahun 2018 hasil dari penelitiannya menyimpulkan disiplin kerja atau ketepatan jam masuk kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Karena jam kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kualitas kerja pekerja. Dengan kualitas kerja yang baik maka produktivitas kerjapun akan meningkat. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor / perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan.Jadwal masuk dan pulang kerja karyawwan di kantor Pdam Kabupaten dari hari senin hingga jumat yaitu masuk pada pukul 08.00 WIB , jam istirhat pada pukul 12.00 WIB, masuk setelah istirahat pada pukul 13.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 16.00 WIB.

Tabel 1.1

Rekap Absen Terlambat dan Alpha Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur

Periode 2017-2021

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** |  **JHK(Jumlah Hari Kerja)** | **Terlambat** | **Alpha** | **Jumlah Absen** | **%** |
|
| 2017 | 54 | 260 | 22 | 8 | 30 | 11,53% |
| 2018 | 55 | 260 | 25 | 12 | 37 | 14,23% |
| 2019 | 56 | 260 | 23 | 10 | 33 | 12,69% |
| 2020 | 56 | 260 | 27 | 8 | 35 | 13,46% |
| 2021 | 54 | 260 | 27 | 12 | 39 | 15,00% |

Sumber : PDAM Kabupaten Barito Timur, 2021.

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun dilihat bahwa pada tahun 2017 jumlah terlambat dan alpha adalah 30 orang atau 11,53 % dalam setahun, pada tahun 2018 jumlah terlambat dan alpha adalah 37 orang atau 14,23 % dalam setahun, pada tahun 2019 jumlah terlambat dan alpha adalah 33 orang atau 12,69 % dalam setahun, pada tahun 2020 jumlah terlambat dan alpha adalah 35 orang atau 13.46 % dalam setahun, pada tahun 2021 jumlah terlambat dan alpha adalah 39 orang atau 15,00 % dalam setahun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur peneliti menemukan dimana karyawan menyatakan kedisiplinan kerja di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur sudah baik. Mengenai ketepatan waktu atau disiplin kerja dari informasi karyawan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur bahwasanya selama ini pihak instansi sudah menetapkan aturan disiplin kerja dimana setiap karyawan wajib mentaati atauran kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi, agar tidak ada karyawan lain yang melakukan pelanggran yang sama.

Adapun sanksi yang diberikan kepada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jam yang ditentukan yaitu penundann kenaikan gajih berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun .

Ada faktor yang mempengaruhi mengapa disiplin jam kerja karyawan sering tidak dipatuhi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan selain karena lelah, pemberian gaji karyawan tidak sesuai waktu yang ditetapkan. Sementara karyawan di wajibkan datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan namun sering dilanggar oleh beberapa karyawan karena menurunya kepuasan kerja pada beberapa karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur “.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur ?
2. Seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur?
3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
3. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini bersifat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

* + - 1. Manfaat Teoritis
	1. penelitian ini mendukung teori :

1) Menurut Hasibuan (2016) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar atura-aturan yang sudah ditetapkan”.

2) Menurut Agus Dharma (2013) “produktifitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

b. Mendukung penelitian yang dilakukan oleh :

1) Neni Triana dan Ahmad hilmi Insani (2020) judul penelitian “Penggaruh Tingkat Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja di PT.Kawai Piano Indonesia”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin kerja atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

2) Angel Nainggolan Paul Eduard Sudjiman(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences” . Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Sukardi (2021) dengan Judul Penelitian “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4) Ahmad Taufiq Harahap (2020) dengan judul penelitian “ Analisis Tingkat Absen dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan”. ”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. .

c. Tidak mendukung teori yang dilakukan oleh :

1) Abdul Rahman Saleh dan Hardi Utomo(2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini ketepatan jam masuk kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menambah referensi bagi Kampus STIA Tabalong dan diharapkan untuk tambahan bacaan dan referensi pihak-pihak yang membutuhkan dan berminat mengembangkan dalam taraf lebih lanjut.
2. Bagi Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur hasil penelitian kiranya memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan baik dalam usaha guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan dan pengalaman secara langsung dalam mendapati permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan .

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian dan juga sebagai pedoman pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam memperoleh arah dan kerangka berpikir. Berikut penelitian terdahulu yang dapat dijadikan baan acuan bagi penelitian :

* + - * 1. Neni Triana dan Ahmad hilmi Insani (2020) judul penelitian “Penggaruh Tingkat Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja di PT.Kawai Piano Indonesia”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
				2. Angel Nainggolan Paul Eduard Sudjiman(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences” . Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
				3. Sukardi (2021) dengan Judul Penelitian “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
				4. Ahmad Taufiq Harahap (2020) dengan judul penelitian “ Analisis Tingkat Absen dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin atau ketepatan jam masuk kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
				5. Abdul Rahman Saleh dan Hardi Utomo(2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini ketepatan jam masuk kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
1. **Kerangka Teori**
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
3. **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Hasibuan(2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengaturhubungan dan peranan tenga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudunya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedarmayanti (2014) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

 Hamali (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut sadili (2012) untuk memperbaiki konstribusi produktif tenaga kerja terhadap organsasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial. Adapun tujuannya sebagai berikut:

1) Menetukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam instansi.

2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya

3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4) Mempermudah koordinasi, integrasi dan singkronasi(KIS) sehingga produktivitas meningkat.

5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhantian karyawan.

7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).

8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan..

1. **Disiplin Kerja**
2. **Pengertian disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistyanti, 2011). Definisi kerja menurut Supriyadi (2003) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Pendapat lain dari Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Kemudian menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Berdasarkan perdapat-pendapat tersebut dapat disimpukan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

1. **Fungsi disiplin kerja**

Fungsi disiplin kerja Menurut Tulus Tu’u dalam Indah Puji Hartatik (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin kerja, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukan kinerja yanng baik. Sikap, prilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

 4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

1. **Jenis-jenis disiplin kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja Menurut Puji Hartatik ( 2014) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

 1) Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin kelompok

 Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu,sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan,pemerintah,dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – strandar organisasional.

3) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

4) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelnggaran yang berulang.seperti yang dikemukan oleh Veithzal Rivai’I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

**b. Indikator disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan suatu instansi, adalah :

* 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Namun, jika pekerjaan tersebut diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas the right man in the right place and the right man in the right place.

* 1. Teladan pimpinan

Teladan seorang pemimpin sangat memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, memiliki disiplin yang baik, jujur, adil, serta perkataannya sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan seorang pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik pula. Jika teladan seorang pemimpin kurang baik atau kurang disiplin, maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik apabila dirinya sendiri kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin memiliki kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun memiliki disiplin yang baik pula.

* 1. Balas jasa

Balas jasa atau dalam artian gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai pada pekerjaannya. Jika rasa cinta karyawan semakin membaik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan atau instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah.

* 1. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

* 1. Keadilan

Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan sebaik mungkin agar kedisiplinan karyawan menjadi baik pula.

* 1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

* 1. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memeliharan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut pelanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku ketidakdisiplinan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akan, dan diinformasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu ringan supaya hukuman tersebut tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

* 1. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknnya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal seluruh karyawannya.

# Produktivitas Kerja

# Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap pimpinan perusahaan bertanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas karyawan atau tenaga kerjanya. Melalui berbagai cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai inputlainnya akan dapat dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat, yang jelas waktu tidak terbuang dengan sia-sia, tenaga dapat dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekutan untuk menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja juga bisa berdampak terhadap peningkatan standar hidup.

Secara umum, produkvitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan Manullang K. dan Andreas G. Munthe (2013) mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi, sementara yang berkaitan dengan pekerjaan bisa dilakukan lewat manajemen dan metode kerja yang efektif, teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.

Secara lebih sederhana ILO (International Labour Organization) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016). Sementara menurut Basu Swastha (2012), produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sebagaimana dalam doktrin konferensi Oslo 1994 yang telah dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa lebih banyak lagi untuk manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak- banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Untuk memperoleh produkvitas karyawan yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

Menurut J. Ravianto (2013) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja.Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan hari esok juga harus lebih baik daripada hari ini. Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan jumlah yang besar daripada jumlah masukan. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak akan mampu menghasilkan hasil produksi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

#  Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

* + - * 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

* + - * 1. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan nerupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

* + - * 1. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011), faktor-faktor produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

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

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

Namun, Menurut Siagian (2007), menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Faktor- faktor tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relatif sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal- hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

1. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, berupa surat penghargaan, maupun bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

1. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

1. Memberikan kesempatan untuk maju

Produktivitas kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

1. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Produktivitas kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

1. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberi gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

1. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

1. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik- baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

1. Kapasitas kerja

Yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.

Menurut Hasibuan (2011), Karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut :

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
4. Melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu.
5. Selalu bersikap positif terhadap karyawan.
6. Dapat berperan sebagai anggota tim kerjasama yang baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri.
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkan dalam pekerjaan itu.
9. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung dengan baik.
10. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
11. Selalu mampu mempelajari sesuatu hal baru dengan cepat.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktifitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan dengan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan (Agus Dharma, 2013) sebagai indikator dari produktifitas kerja, meliputi:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas karyawan harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

1. Ketepatan Waktu

Penilaian waktu dari setiap orang berbeda-beda. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

Berangkat dari hal diatas, seorang karyawan harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Disini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi karyawannya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika pegawainya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan (Agus Dharma, 2013).

1. Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan (Moekijat, 1997). Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; melaksanakan tugas dengan penuh semangat; dan mematuhi semua peraturan yang ada.

1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual penelitian menurut Haryoko (2013), yaitu model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagimana keterpautan, teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat . Brdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka dihasilkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka konseptual

Tujuan dan kemampuan

Balas Jasa

Teladan pimpinan

Kualitas pekerjaan

Waskat

Kuantitas perkerjaan

Keadilan

Ketepatan waktu

Sanksi Hukuman

Ketegasan

Semangat Kerja

 Hubungan Kemanusian

Disiplin kerja

Sumber : Hasibuan (2016), Agus Dharma (2013), Data diolah 2022

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2013). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pernyataan peneltian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

* + - 1. Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.

* + - 1. Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut sugiono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada sampel filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi dilakukan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur yang beralamatkan Jl. Ahmad Yani No.02 Tamiang Layang Dusun Timur Kabupaten Kalimantan Tengah 73671.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan merupakan definisi dari populasi. Jumlah populasi di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur adalah 54 orang karyawan jadi semua populasi digunakan dalam penilitian ini yaitu 54 responden (karyawan) baik karyawan di kantor maupun dilapangan .

* + - 1. Sampel

Sampel penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik probality sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi dan sample penelitian menurut Arikunto ( 2014) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi secara keseluruhan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur kurang dari 100 orang yaitu adalah 54 orang karyawan jadi semua populasi di ambil semua sebagai sampel.

1. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu:

* + - 1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam ini adalah disiplin kerja (X).

* + - 1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen merupakan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan produktivitas keja (Y) sebagai variabel dependen.

1. **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel, dimana terdapat variabel independen atau variabel dependen.

Tabel 3.1 Oprasionalisasi Varibel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi | Indikator | Deskritif | Skala |
| Disiplin kerja (X)Produktivitas Kerja (Y) | disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tisak melanggarn aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Menurut Hasibuan,2016)Produktivitas merupakan ukuran sberapa jauh kerja karyawan mempu mencapi target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.(Menurut Agus dharma, 2013) | 1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan

|  |
| --- |
| 1. Balas Jasa
 |
|  |
| 1. Waskat
 |
| 1. Keadilan
 |
| 1. Ketegasan
 |
| 1. Sanksi Hukum
 |
| 1. Hubungan

Kemanusiaan |

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Semangat Kerja

e. Disiplin kerja | 1. Adanya kejelasan pada tujuan pada pekerjaan
2. Pekerjaan yang dikerjakan sesua dengan kemampuan
3. Keteladanan pimpinan
4. Pemimpin memiliki disiplin yang baik,jujur, adil dan perkataan sesuai perbuatan.
5. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan
6. Keaktifan pemimpin dalam melakukan pengawasan
7. Pemimpin langsung turun memberi petunjuk agar mencegah dan mengetahui kesalahan
8. Adanya persamaan hakdan kewajiban pada semua karyawan
9. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan.
10. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan.
11. Keharmonisan hubungan
12. Mutu dari pekerjaan yang dihasilkan/ baik
13. Tercapainya target
14. Hasilkerja sesuai dengan rencana organisasi
15. Menyesaikan tugas dengan tepat waktu
16. Menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat tanpa ada perbaikan
17. Optimis dalam bekerja
18. Semangat dalam bekerja
19. Datang tepat waktu dan Pulang tepat waktu
20. Mematuhi peraturan yang ada
 | LikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikertLikert |

Sumber : Hasibuan(2016), Agus Dharma (2013),Data diolah 2022

1. **Skala Pengukuran**

Pada penilitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dlam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentuakan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

 Dengan skala likert, variabel yang akan dkur dijabarkan menjadi indikator variabel . Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Tabel 3.2

Pengukuran skala likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Item | Skor |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Cukup Setuju (CS) | 3 |
| 4 | Kurang Setuju (KS) | 2 |
| 5 | Tidak Setuju (TS) | 1 |

Sumber: Sugiyono(2013)

1. **Sumber Data**

Data penelitian kuantitatif ini bersumber dari :

* + - 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diproleh langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung, dalam penelitian ini peneliti memproleh data primer dari responden melalui pengisian kuesioner .

* + - 1. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung bagi data primer, guna memperkuat atau mendukung data primer. Data yang diproleh seperti dokumen-dokumen serta jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian .

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode-metode barikut :

* + - 1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

* + - 1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan GSCA (Generalized Structured Component Analysis).

1. GSCA (Generalized Structured Component Analysis)

Analisis GSCA merupakan bagian dari analisis multivariat. Analisis multivariat sering juga disebut dengan analisis peubah ganda, didalam Bahasa Inggris disebut dengan Multivariate Analysis. GSCA dirancang dengan tujuan untuk menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variable manifest) di dalam analisis SEM. Pendekatan analisis ini menggunakan metode kuadrat terkecil (least square) di dalam proses pendugaan parameter. GSCA dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari PLS (Partial Least Square), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal (seperti pada PLS).Metode GSCA juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-grup.

1. Metode GSCA

Kegunaan GSCA adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerfull guna tujuan prediksi. Pada GSCA diperlukan spesifikasi model pengukuran (refleksif dan formatif) dan model struktural. Kedua sub model tersebut diintegrasikan ke dalam sebuah persamaan aljabar, dan pendugaan parameter diperlakukan padanya. Pendugaan parameter GSCA memiliki satu kriteria tunggal secara konsisten yaitu meminimumkan residual dari model terintegrasi tersebut. Dengan demikian analisis GSCA memiliki kriteria global optimasi sehingga dapat memberikan kesesuaian model secara global. Merujuk pada hal tersebut, maka kegunaan GSCA adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerfull guna tujuan konfirmasi. Oleh karena itu, metode GSCA adalah setara dengan analisis model struktural berbasis kovarians (SEM). Dengan demikian analisis GSCA juga powerfull untuk menguji model berbasis teori, atau dengan kata lain mengkonfirmasi teori tentang hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural (Solimun, 2015).

Data yang dikumpulkan dalam penelitianini dianalisis dengan GSCA (Generalized Structured Component Analysis), dengan pertimbangan :

* + - * 1. GSCA (Generalized Structured Component Analysis) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dan indicator (Variabel manifes) di dalam analisis SEM .
				2. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) menggunakan metode kuadrat terkecil (least square) di dalam proses pendugaan parameter.
				3. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS).
				4. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global.
				5. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).
				6. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) adalah metode baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala).
				7. Generalized Structured Componen Analysis (GSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
				8. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat diterapkan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif dan atau formatif.
				9. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang powerfull untuk menguji model berbasis teori, mengkonfirmasi teori dan hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.
1. Measures Of Fit

Pada analisis Generalized Structured Componen Analysis (GesCA), measures of fit dapat dilakukan pada mosel struktural dan model keseluruhan (overal model ), Measure of fit pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dan reliabel.

Measure of fit pada model struktural bertujuan untuk mengetanul seberapa besar infomasi yang dapat dijelaskan oleh model structural (hubungan antar variabel laten) hasil analisisi Generalized Structured Componen Analysis (GesCA). Sedangkan measure of fit pada model keseluruhan (overall model) adalah ukuran goodness of fit gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Hal ini dapat dilakukan pada overall model yang memiliki indikator yang bersifat reflektif.

* + - * 1. Measure of fit measurement model, outer model

Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan (p < 0.05) berarti valid. seperti halnya PLS dan SEM.

1. Convergent validity, validitas ini menggembarkan ukuran korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indicator per variabel laten tidak besar.
2. Discriminant validity, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai AVE, yaitu membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lain dalam model, jika square root of average variance exctracted (AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.
3. Intemal concistensy reliability, kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki alpha > 0.6, walaupun bukan standar absolut. Pada indicator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substantive content-nya, yaitu dengan melihat signifikansi dari woight, jika signifikan (p <0.05) berarti valid.
	* + - 1. Measure of fit structural model

Goodness of fit model struktural diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur pada PLS.

* 1. FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini, semakin besar proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT =1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diteliti.
	2. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R2 adjusted pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik.
		+ - 1. Measure of fit overall model

Overall model adalah model di dalam Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. pemeriksaan goodness of fit model overall yaitu melihat nilai SMRS dengan cut-off s 0.08 dan nilai GFI dengan cut-of z 0.90. Teknil analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis Generalized Structured Componen Analysis (GesCA), dengan alasan sebagai berikut.

1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifes) di dalam analisis SEM.
2. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan proseduroptimalisasi lokal seperti pada PLS.
3. Metode Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bias rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-group.
4. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) adalah metode bari SEM berbasis komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
5. Masalah singularitas dan multikolonieritas sering menjadi kendala yang serius di dalam analisis model structural menggunakan SEM berbasis kovarians.
6. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat digunakan pada model structural yang melibatkan variabel dan indikator reflektif dan normatif

Analisis SEM berbasis komponen GESCA adalah altenatif yang lebih baik dibandingkan dengan PLS, yaitu memiliki parameter recocery yang lebih baik (Hwang et al., 2009). Namun demikian, Gesca juga dapat diterapkan pada model struktural yang dasar teorinya sudah kuat, atau dengan kata lain sebagai metode analisis konfimatori.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Deskripsi data**
			1. Gambaran umum PDAM

 Kabupaten Barito Timur merupakan nama yang secara resmi ditetapkan setelah terbentuk menjadi daerah kabupaten otonom. Sebelumnya, daerah ini masih bergabung dengan Kabupaten Barito Selatan. Seiring dengan semangat otonomi daerah, maka masyarakat Barito Timur mengusulkan dibentuknya kembali Kabupaten Barito Timur. Secara formal Kabupaten Barito Timur terbentuk bersama-sama kabupaten lainnya di Kalimantan Tengah pada tahun 2002 dengan Ibukota Tamiang Layang. PDAM Kabupaten Barito Timur berdiri sendiri terlepas dari Kabupaten Barito Selatan pada akhir tahun 2004 berdasarkan Keputusan Bupati Barito Timur dengan Perda No. 2 Tahun 2004, tertanggal 23 April 2004 yang diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Barito Timur No. 2 Tahun 2004 seri C tertanggal 24 April 2004.

Pada tahun 2004 sebelum pemekaran Kabupaten Barito Timur, PDAM Barito Timur masih merupakan bagian dari PDAM Barito Selatan, yaitu IKK Tamiang Layang yang berlokasi di Desa Jaar. Setelah pemekaran Kabupaten Barito Timur pada 2004, secara otomatis IKK Tamiang Layang (sekarang IKK Jaar) yang merupakan bagian dari PDAM Barito Selatan beralih status menjadi PDAM BNA Tamiang Layang di Kabupaten Barito Timur. Pada tahun 2005 dibangunlah IPA Tamiang Layang (sekarang Unit Terminal) di Kota Tamiang Layang dengan kapasitas 10 L/dtk Jumlah pelanggan pada saat awal mula PDAM Barito Timur berdiri adalah kurang lebih 750 SR, dimana hanya terdapat 2 IPA, yaitu pada BNA Tamiang Layang dan IKK Jaar.

Seiring berjalannya waktu, mengingat bahwa Tamiang Layang merupakan Ibu Kota pada Kabupaten Barito Timur tetapi hanya memiliki pengolahan air yang hanya berkapasitas 10 L/dtk, maka pada tahun 2007Waringen diusulkanlah pada pemerintah untuk membangun i gan kepesit yang lebih besar. Akhimya pada tahun 2008 dibangun yang dimana memiliki kapasitas 50 L/dtk. Setelah IPA Ha berproduksi, jumlah sambungan pada PDAM Barito Timur mulai bertambah, dari sekitar 750 SR menjadi kurang lebih 2000 SR.

Seiring berjalannya waktu, PDAM Barito Timur mulai membangun unit-unit atau IKK pada desa-desa agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan air bersih. Unit pertama adalah IKK Jaar dengan kapasitas terpasang 5 L/dtk dimana kapasitas produksi 4,5 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 469 SR. Unit yang kedua adalah IKK Ampah, unit ini merupakan unit terbesar PDAM Barito Timur. IPA IKK Ampah memiliki kapasitas terpasang 20 L/dtk dimana kapasitas produksi 15 L/dtk dan kapasitas distribusi 15 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 1.186 SR Unit ketiga adalah IKK Pasar Panas dengan kapasitas terpasang 10 L/dtk dimana kapasitas produksi 5 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 Ldtk dengan jumlah pelanggannya adalah 329 SR. Unit keempat adalah IKK Hayaping dengan kapasitas terpasang 5 Ldtk dimana kapasitas produksi 4,5 L/dtk dan kapasitas distribusi 5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 200 SR.

Unit kelima adalah IKK Bentot yang dibangun pada tahun 2009 dengan kapasitas terpasang 10 Udtk dimana kapasitas produksi 7 L/dtk dan kapasitas distribusi 7.5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 164 SR. Unit keenam adalah IKK Dayu dengan kapasitas terpasang 5) L/dtk dimana kapasitas produksi 4 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 210 SR. Unit ketujuh adalah IKK unit ini merupakan unit terkecil Barito Timur yang dibangun pada tahun 2015 dengan kapasitas terpasang 5 L/dtk dimana kapasitas produksi 2 Lidtk dan kapasitas distribusi 5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 41 SR. Dan yang terakhir adalah IPA induk yaitu BNA Haringen yang berganti nama menjadi BNA Tamiang Layang dengan kapasitas terpasang 50 L/dtk dimana kapasitas produksi 30 L/atk dankapasitas distribusi 40 L/dtk dengan jumlah pelangg alah 1.897 SR. Sebenarnya pusat produksi PDAM Barito Timur terletak pada Unit Terminal, akan tetapi unit tersebut ditutup sementara karena satu dan lain hal. Jumlah pegawai PDAM Barito Timur adalah 56 orang, dimana 48 orang merupakan pegawai tetap dan 8 orang pegawai tidak tetap. Untuk status pimpinan PDAM Barito Timur adalah PJS (Pejabat Sementara), yang dimana Direktur dari PDAM Barito Timur sendiri adalah Pak Hendroyono, S.T.

* + - 1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi memiliki kedudukan yang penting bagi suatu lembaga atau perusahaan. Visi dan misi sebagai bagian dari perencanaan strategis harus dibuat dengan sungguh-sungguh karena di dalamnya terkandung gambaran mengenai masa depan yang diidamkan. Visi dan misi biasanya juga memiliki gagasan mengenai target-target jangka pendek dan jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut, PDAM Barito Timur memiliki visi dan misi. Visi PDAM Barito Timur yaitu "Menuju PDAM yang Mandiri untuk. Memberi Pelayanan Prima Kepada Semua Pihak (Stakeholder)". Misi PDAM Barito Timur yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan Pelayanan Prima kepada Pelanggan;

b.Meningkatkan Pendapatan dan Effisiensi dalam Operasional Perusahaan;

c. Meningkatkan SDM yang Berkualitas dan Professional;

d. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan;

e. Memberikan Kontribusi PAD..

* + - 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PDAM Kabupaten Barito Timur meliputi dewan pengawas, direktur, kepala bagian, kasle, dan kepala unit.

* + - 1. Tugas dan Fungsi Dewan Pengawas

a. Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.

b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada bupati diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani Laporan Triwulan dan Laporan Tahunan.

c. Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis (business plan/corporate plan), dan rencana bisnis dan anggaran tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Bupati untuk mendapatkan pengesahan

* + - 1. Tugas dan Fungsi Direktur

a.Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM,

b.Membina pegawai

c.Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM

d.Menyelenggarakan administrasi umum keuangan

e. Manyusun rencana strategis bisnis 5(lima) tahunan (bussiness plan/corporate plan) yang disahkan oleh bupati melalui usul dewan pengawas.

f. Menyusun dan menyampaikan Rencana Bisnis dan Anggaran Ta PDAM yang merupakan perjabaran tahunan dan Rencana Strategie Bisnis (business plan/corporate plan) kepada Bupati melalu Dewan Pengawas

g. Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM

* + - 1. Tugas dan Fungsi Bagian Keuangan dan Umum

a. Melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administra keuangan, personalia, umum, dan perlengkapan.

b. Melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan pengadaan paratan dan perlengkapan

c. Melaksanakan perencanaan dan pengawasan penggunaan sumber sumber pendapatan PDAM dan kekayaannya.

d. Melaksanakan perencanaan pengelolaan pendapatan PDAM

e. Menyusun dan merumuskan program kerja PDAM

* + - 1. Tugas dan Fungsi Bagian Teknik

a. Melaksanakan dan menyelenggarakan perencanaa fisik teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik

b. Melaksanakan pemeliharaan instalasi, produksi sampai system pendistribusian nya

c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan fisik sistem jaringan baik pembuatan baru maupun rehabilitasi

d.Melaksanakan kegiatan pengugan peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.

* + - 1. Kuantitas Pelayanan

Kuantitas pelayanan yang diberikan PDAM kepace pelanggan cukup memadal Hal ini tampak dari jumlah jam pelayanan pada 90% pelanggan dapat terlayani selama lebih dan 8 jammar. Kehilangan yang relative cukup tinggi pada ritme yang ada, yaitu sebesar 39,7% dari air yang diproduksi.

* + - 1. Kualitas Air

Kualitas air yang diberikan dari sumber air yang telah memenuhi persyaratan kesehatan yang ditetapkan dapertemen Kesehatan maupun WHO, baik secara fisik maupun kimiawi.

* + 1. **Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik responden bedasarkan jenis kelamin**

 Karakteristik berdasatkan jenis kelamin dapat didentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik responden bedasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentasi |
| Laki-laki | 36 | 66,7 % |
| Perempuan | 18 | 33,3% |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pembagian responden menurut jens kelamin diketahui bahwa laki-laki yang mengisi kuesioner paling banyak

**2. Karakteristik responden bedasarkan usia**

 Karakteristik responden bedasarkan usia dapat didentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik responden bedasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Frekuensi | Presentasi |
| Dibawah 20 tahun | 1 | 1,9% |
| 21-30 tahun | 8 | 14,8% |
| 31-40 tahun | 15 | 27,8% |
| Diatas 40 tahun | 30 | 55,5% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pembagian responden menurut jens kelamin diketahui bahwa laki-laki yang mengisi kuesioner paling banyak

* + 1. **Analisis GSCA**

1**. Model fit measures**

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan fitjika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian Model fit measures sesuai dengan hasil analisi GSCA pada lampiran,guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian Model fit measures diberikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Hasil pengujian Model fit measures

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.583  | 0.566  | 0.422  | 0.599  | 0.984  | 0.074  | 0.441  | 0.595  | 0.425  |

**FIT = 0.583**

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R kuadrat dalam regresi linier, nilai FIT berkisar dari 0 hingga 1. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.583. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 58.3% menunjukkan bahwa model baik dan sisanya 41.7% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**AFIT = 0.566**

Seperti Adjusted R-squared dalam regresi linier, AFIT tidak dapat diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti FIT (yaitu proporsi varians total dijelaskan). Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.566. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 56.6% dan sisanya 43.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**FITs = 0.422**

Sama dengan FIT, FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Semakin besar nilai maka semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.422. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 42.2% dan sisanya 57.8% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**FITm = 0.599**

Menunjukkan varians total dan semia indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator di catat oleh model pengukuran yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.599. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 59.9% dan sisanya 40.31% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**GFI = 0.984**

Nilai GFI yang baik mendekati 1 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. GFI sebesar 0.984 > 0.89 maka telah memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan sudah sesuai dan dapat diterima.

**SRMR = 0.074**

Nilai SRMR yang baik mendekati 0 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. SRMR sebesar 0.074 < 0.09 tidak memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan belum sesuai dan belum dapat diterima

**OPE = 0.441**

OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.441. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi sebesar 44.1% dan sisanya 55.9% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**OPEs = 0,595**

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.595. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural sebesar 59.5% dan sisanya 40.5% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**OPEm = 0.425**

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.425. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran sebesar 42.5% dan sisanya 57.5% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

Tabel 4.4 Measurement model (Loadings) Disiplin Kerja

Loadings

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| disiplin kerja  |  |  |  |  |
| X1.1  | -0.093  | 0.127  | -0.349  | 0.101  |
| X1.2  | 0.442  | 0.065  | 0.308  | 0.57  |
| X1.3  | 0.907  | 0.028  | 0.837  | 0.948  |
| X1.4  | 0.919  | 0.023  | 0.862  | 0.954  |
| X1.5  | 0.884  | 0.032  | 0.804  | 0.929  |
| X1.6  | 0.922  | 0.022  | 0.865  | 0.958  |
| X1.7  | 0.841  | 0.045  | 0.763  | 0.929  |
| X1.8  | 0.722  | 0.055  | 0.643  | 0.816  |
| X1.9  | 0.711  | 0.053  | 0.626  | 0.812  |
| X1.10  | 0.074  | 0.186  | -0.23  | 0.469  |
| X1.11  | 0.673  | 0.068  | 0.528  | 0.776  |

Sumber : Data tahun 2022

 Variabel yang pertama adalah tingkat kedisiplinan (X), variabel ini diukur menggunakan delapan dari indikator reflekftif dengan sebelas pertanyaan. Untuk indikator reflekftif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

1. Pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan pertama (X1.1), memiliki nilai loading sebesar -0.093 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.127 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.1) tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja(X).
2. Pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan kedua (X1.2), memiliki nilai loading sebesar 0.442 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.065 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (X1.2) tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
3. Pada indikator kedua yaitu teladan pimpinan pertanyaan pertama (X1.3), memiliki nilai loading sebesar 0.907 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.028 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.3) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
4. Pada indikator kedua yaitu teladan pimpinan pertanyaan kedua (X1.4), memiliki nilai loading sebesar 0.919 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.023 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (X1.4) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
5. Pada indikator ketiga yaitu balas jasa pertanyaan pertama (X1.5), memiliki nilai loading sebesar 0.884 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.032 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.5) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
6. Pada indikator keempat yaitu waskat pertanyaan pertama (X1.6), memiliki nilai loading sebesar 0.992 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.022 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.6) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
7. Pada indikator keempat yaitu waskat pertanyaan kedua (X1.7), memiliki nilai loading sebesar 0.841 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.045 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (X1.7) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
8. Pada indikator kelima yaitu keadilan pertanyaan pertama (X1.8), memiliki nilai loading sebesar 0.722 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.055 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan petama (X1.8) signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin kerja (X).
9. Pada indikator keenam yaitu ketegasan pertanyaan pertama (X1.9), memiliki nilai loading sebesar 0.711 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.053 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.9) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
10. Pada indikator ketujuh yaitu sanksi hukum pertanyaan pertama (X1.10), memiliki nilai loading sebesar 0.074 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.186 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.10) tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
11. Pada indikator kedelapan yaitu hubungan kemanusiaan pertanyaan pertama (X1.11), memiliki nilai loading sebesar 0.673 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.068 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.11) signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).

 Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel disiplin kerja (X), dicerminkan oleh delapan indikator dengan sebelas pertanyaan. Dari delapan indikator tersebut terdapat sembilan pertanyaan yang memiliki hasil signifikan sedangkan dua pertanyaan pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pada pertanyaan pertama (X1.1) dan pertanyaan kedua (X1.2) dan satu pertanyaanpertama dari dari indikator sanksi hukum (X1.10), memiliki hasil yang tidak berpengaruh signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin. Berikut adalah pertanyaan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur disiplin kerja (X)

Tabel 4.5 Pertanyaan Dari Indikator disiplin kerja Yang Signifikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Tingkat Kedisplinan  |  |  |  |  |
| X1.3  | 0.907  | 0.028  | 0.837  | 0.948  |
| X1.4  | 0.919  | 0.023  | 0.862  | 0.954  |
| X1.5  | 0.884  | 0.032  | 0.804  | 0.929  |
| X1.6  | 0.922  | 0.022  | 0.865  | 0.958  |
| X1.7  | 0.841  | 0.045  | 0.763  | 0.929  |
| X1.8  | 0.722  | 0.055  | 0.643  | 0.816  |
| X1.9  | 0.711  | 0.053  | 0.626  | 0.812  |
| X1.11  | 0.673  | 0.068  | 0.528  | 0.776  |

Sumber : Data tahun 2022

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sembilan pertanyaan dari indikator yang signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin diantaranya yaitu, pertanyaan (X1.3), (X1.4),(X1.5), (X1.6), (X1.7), (X1.8), (X1.9) dan (X1.11) dari indikator teladan pimpinan, balas jasa, waskat, keadilan, ketegasan, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan. Dan dua pertanyaan (X1.1), (X1.2) yang tidak signifikan dari indikator tujuan dan kemampuan, satu pertanyaan (X1.10) dari indikator sanksi hukum

Tabel 4.6 Measurement model (Loadings) Produktivitas Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Produktivitas kerja  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.813  | 0.072  | 0.65  | 0.921  |
| Y1.2  | 0.817  | 0.048  | 0.708  | 0.89  |
| Y1.3  | 0.783  | 0.053  | 0.669  | 0.863  |
| Y1.4  | 0.918  | 0.025  | 0.866  | 0.963  |
| Y1.5  | 0.843  | 0.049  | 0.761  | 0.931  |
| Y1.6  | 0.82  | 0.033  | 0.759  | 0.899  |
| Y1.7  | 0.83  | 0.035  | 0.752  | 0.89  |
| Y1.8  | 0.843  | 0.029  | 0.786  | 0.9  |
| Y1.9  | 0.845  | 0.038  | 0.766  | 0.915  |

Sumber : Data tahun 2022

Variabel yang kedua adalah produktivitas kerja (Y), variabel ini diukur menggunakan lima dari indikator reflekftif dengan sembilan pertanyaan. Untuk indikator reflekftif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

1. Pada indikator pertama yaitu kualitas pekerjaan pertanyaan pertama (Y1.1), memiliki nilai loading sebesar 0.813 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.072 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
2. Pada indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan pertama (Y1.2), memiliki nilai loading sebesar 0.817 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.048 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
3. Pada indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan kedua (Y1.3), memiliki nilai loading sebesar 0.783 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.053 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
4. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pertanyaan pertama (Y1.4), memiliki nilai loading sebesar 0.918 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.025 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (Y1.4) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
5. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pertanyaan kedua (Y1.5), memiliki nilai loading sebesar 0.843 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.049 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (Y1.5) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
6. Pada indikator keempat yaitu semangat kerja pertanyaan pertama (Y1.6), memiliki nilai loading sebesar 0.82 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.033 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (Y1.6) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
7. Pada indikator keempat yaitu semangat kerja pertanyaan kedua (Y1.7), memiliki nilai loading sebesar 0.83 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.035 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (Y1.7) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
8. Pada indikator kelima yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama (Y1.8), memiliki nilai loading sebesar 0.843 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.029 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (Y1.8) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
9. Pada indikator kelima yaitu disiplin kerja pertanyaan kedua( Y1.9), memiliki nilai loading sebesar 0.845 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.038 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua (Y1.9) signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).

 Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel produktivitas kerja (Y), dicerminkan oleh lima indikator dengan sembilan pertanyaan. Dari lima indikator tersebut sembilan pertanyaan memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja. Berikut adalah pertanyaan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.7 Pertanyaan Dari Indikator Produktivitas Kerja Yang Signifikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Produktivitas kerja  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.813  | 0.072  | 0.65  | 0.921  |
| Y1.2  | 0.817  | 0.048  | 0.708  | 0.89  |
| Y1.3  | 0.783  | 0.053  | 0.669  | 0.863  |
| Y1.4  | 0.918  | 0.025  | 0.866  | 0.963  |
| Y1.5  | 0.843  | 0.049  | 0.761  | 0.931  |
| Y1.6  | 0.82  | 0.033  | 0.759  | 0.899  |
| Y1.7  | 0.83  | 0.035  | 0.752  | 0.89  |
| Y1.8  | 0.843  | 0.029  | 0.786  | 0.9  |
| Y1.9  | 0.845  | 0.038  | 0.766  | 0.915  |

Sumber : Data tahun 2022

 Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sembilan pertanyaan dari indikator produktivitas kerja signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja diantaranya yaitu indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja.

**2. Model Struktural**

Hasil pengujian hipotesi diuji dengan uji GesCA pro secara offline menggunakan nilai > 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisa sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis Pada *Struktural Model*

Path coefficients

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Disiplin kerja→produktivitas kerja  | 0.919  | 0.018  | 0.88  | 0.952  |

Sumber : Data diolah 2022

 Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1 Pengujian *Struktural Model*

0.919

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dengan nilai estimasi 0.919 > 0.05 signifikan karena Koefensi bertanda positif mengidentifikasikan hubungan yang positif. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa Ha = diterima dan Ho = ditolak
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dapat di lihat dari nilai AFIT 0.566 adalah 56.6% dan sisanya 43.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.
	* 1. **Pembahasan**

Dari hasil penelitian menunjukan ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dengan nilai estimasi 0.919 > 0.05 signifikan karena Koefensi bertanda positif mengidentifikasikan hubungan yang positif, ini berarti disiplin kerja pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa Ha = diterima dan Ho = ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Neni Triana dan Ahmad hilmi Insani (2020) dengan judul penelitian “Penggaruh Tingkat Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja di PT.Kawai Piano Indonesia”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Dan menurut penelitian Angel Nainggolan Paul Eduard Sudjiman(2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences” . Penelitian ini sama-sama meneliti tentang disiplin kerja yaitu ketepatan jam masuk kerja atau keterlambatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja hasil dari penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari analisis pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan pertama (X1.1). Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (X1.1) tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X) hal ini dikarenakan karyawan tidak mempunyai tujuan yang jelas yang harus dicapai sehingga prestasi kerja karyawan menurun seharusnya perusahaan memberikan kewajiban dan tugas kepada karyawan harus dibuat sejelas dan sedetil mungkin. biarkan karyawan tahu apa yang perusaan harapkan khusus dari mereka, dan beri tau secara khusus apa tujuan tertentu dari tugas yang sudah ditetapkan.

Dari hasil penelitian pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan kedua (X1.2), tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja(X) hal ini dikareakan beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan seharusnya perusahaan bersikap adil pada semua karyawannya sesuai jabatan karyawan dan kemampuan kayawannya tanpa adanya membeda-bedakan antar karyawan atau jika perusahaan ingin karyawannya meningkatkan kemampuan perusahaan harus bersedia memberikan fasilitas pelatihan atau tranning agar meningkatnya kemampuan karyawan.

Dari hasil penelitian pada indikator ketujuh yaitu sanksi hukum pertanyaan pertama (X1.10), tidak signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X) hal ini dikarenakan sanksi hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan aturan perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan sanksi hukuman yang merata kepada semua karyawannya tanpa ada pilih kasih karena sesuai peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Dari hasil penelitian pada indikator kedelapan yaitu hubungan kemanusiaan pertanyaan pertama (X1.11), signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X). Dari hasil analisis signifikan tetapi nilai lebih kecil dari indikator lain hal ini dikarenakan menurunnya sikap saling menghormati antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan sebaiknya pemimpin mampu memberikan contoh atau motivasi kepada semua karyawan sehingga hubungan kerja menjadi lebih harmonis sehingga meningkatnya produktivitas karyawan.

Pada indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan kedua (Y1.3), signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).nilai signifikan namun lebih rendah dari indikator laiinnya hal ini dikarenakan Karyawan kurang menunjukan totalitas kerjanya dengan meningkatkan hasil kerja sesuai dengan rencana perusahaan.sebaiknya perusahaan memberikan reward dan promosi jabatan sehingga karyawan lebih semangat dan bertotalitas dalam bekerja.

Dari hasil pembahasan atau pemaparan di atas ada tiga indikator yang tidak signifikan dan dua indikator yang signifikan namun nilainya rendah sehingga indikator yang lain memiliki nilai yang tinggi atau signifikan.

**V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasakan hasil pembahasan diatas, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

* 1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
	2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 56.6% dan sisanya 43.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.
1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini dapat saya berikan beberapa saran antara lain :

1. Variabel disiplin kerja indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan pertama (X1.1), tidak signifikan seharusnya perusahaan memberikan kewajiban dan tugas kepada karyawan harus dibuat sejelas dan sedetil mungkin. biarkan karyawan tahu apa yang perusaan harapkan khusus dari mereka, dan beri tau secara khusus apa tujuan tertentu dari tugas yang sudah ditetapkan. Pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan kedua (X1.2), tidak signifikan sebaiknya perusahaan bersikap adil pada semua karyawannya sesuai jabatan karyawan dan kemampuan kayawannya tanpa adanya membeda-

 bedakan antar karyawan atau jika perusahaan ingin karyawannya meningkatkan kemampuan perusahaan harus bersedia memberikan fasilitas pelatihan atau tranning agar meningkatnya kemampuan karyawan. Pada indikator ketujuh yaitu sanksi hukum pertanyaan pertama (X1.10), tidak signifikan sebaiknya perusahaan memberikan sanksi hukuman yang merata kepada semua karyawannya tanpa ada pilih kasih karena sesuai aturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dan pada indikator kedelapan yaitu hubungan kemanusiaan pertanyaan pertama (X1.11), signifikan tetapi nilai lebih kecil dari indikator lain sebaiknya pemimpin mampu memberikan contoh atau motivasi kepada semua karyawan sehingga hubungan kerja menjadi lebih harmonis sehingga meningkatnya produktivitas karyawan. Dari indikator yang lain yang memiliki nilai yang signifikan kiranya pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur mempertahankan nilai tersebut.

2. Variabel produktivitas kerja indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan kedua (Y1.3), signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).nilai signifikan namun lebih rendah dari indikator lainnya hal ini dikarenakan Karyawan kurang menunjukan totalitas kerjanya dengan meningkatkan hasil kerja sesuai dengan rencana perusahaan.sebaiknya perusahaan memberikan reward dan promosi jabatan sehingga karyawan lebih semangat dan bertotalitas dalam bekerja.Dari indikator yang lain yang memiliki nilai signifikan yang tinggi kiranya kantor PDAM Kabupaten Barito Timur mempertahankan nilai tersebut

**3**. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dan agar lebih dikembangkan lagi. ,

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmadi, A. &. (2003). *Psikologi belajar.* jakarta : PT. Rineka Cipta.

Arikunto. (2014). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis.* Jakarta: Rineka Cipta.

Basu, S. (2012). *Manajemen pemasaran .* Yogyakarta.

Dharma, A. 2. (2013). *manajemen supervisi .* jakarta: Raja Graindo Persada.

Edy, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* jakarta: kencana.

Hamali, Y. a. (2016). *pemahaman manjemen sumber daya manusia.* yogyakarta: Center for academic peblishing service.

Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis pengembang SDM.* Yogyakarta: Suka Buku.

Hartatik, P. I. (2014). *Buku Pratis mengembangkan SDM .* Yogyakarta: suka buku.

Haryoko. (2013). *Metode Penelitian dan Sosial (Kuantitaif dan Kualitatif). .* jakarta: Gedung persada press.

Hasibuan, M. (2001). *Manejemn sumber daya manusia .* jakarta: PT.Bumi Askara.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2016). *manajemen sumber daya manusia.* jakarta: penerbit bumi perkasa.

Hasibuan, M. (2019). *Manejemen : Pengertian, dasar dan masalah.* jakarta: Bumi Aksara.

Hassan, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia.* Banda Aceh: CV Pena.

Hwang, e. a. (2009). *Utilisatioan of potato leaves and organopilic monthomorilonite for the preparation of superabsorbent.* polymers & polymer Composite.

Jex, M. &. (2008). *Organizational psychology.* new jersey: a scientistpractitioner.

Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* yogyakarta: untuk keunggualan bersaing organisasi.

Kosasih, S. (2009). *Manajemenoperasi Internasional.* Jakarta: edisi pertama, Mitra wacana media.

Malayu, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Manullang, K. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito. (2013). *Manajemen personalia ghalia.* jakarta: Indonesia.

Nitisemito. (2013). *Manejemn Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ravianto. (2013). *Produktivitas dan pengukuran.* jakarta: lembaga sarana informasi.

Ravianto, J. (2013). *Produktivitas dan pengukuran.* jakarta: binaman aksara.

S.P, Robbins. (2006). *Perilaku organisasi .* Yogyakarta: Edisi kesepuluh, PT.Intan sejati klaten.

Sadili, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: CV Pustaka setia.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi berokrasi dan manjemen pegawainegeri sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Jakarta: Mandiri Maju.

Siagan, S. (2007). *Manjemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja.* Indonesia, Jakarta: Lembaga penerbit univ.

Sinambela. (2012). *kinerjapegawai teori pengukuran dan implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. .* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabet.

Sulistyanti. (2011).*The Influence of Gender, Obedience Pressure, Task Complexity, Experience, and Knowledge on Audit Judgment.*

Supriyandi. (2003). *Psikolgi Belajar.* Jakarta: PT Rineka cipta.

Tulus, T. (2014). *Peran disiplin pada prilaku dan prestasi kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

