

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

FADLAM MINALLAH

NIM : 12110366

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

FADLAM MINALLAH

NIM : 12110366



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : FADLAM MINALLAH

NIM : 12110366

Menyetujui:

Pembimbing Pertama



Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN.1002078602 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Evita Sandra, S.Pd.,M.M
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Imran Ilyas, MM.
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : FADLAM MINALLAH

NIM : 12110366

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas
Bulan Mei Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN.1002078602 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, MM.
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



Octojaya Abriyoso, S.I Kom, M.M
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 14 Mei 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA.
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FADLAM MINALLAH
NIM : 12110366
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi / Jenjang : MANAJEMEN / STRATA- 1 (SATU)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 14 Mei 2019



Penyusun

Fadlam Minallah
NIM. 12110366

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Wasyukurillah Wamikmatillah Warahmatullah

Sujud syukur kusembelikan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang

Shilawat beserta salam ku hadirkan kepada Nabi besar Muhammad SAW

Sebagai tanda syukur ku yang tiada terkira ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk

keluarga ku tercinta terutama Bapak dan Ibu.

Bapak Abdul Rahman

&

Ibu Zaurah

Yang tidak pernah berhenti memberikan semangat yang tak pernah putus doa di setiap nafasnya demi kesuksesan anaknya, serta tetesan keringat yang tak terkira dan tidak bias di gantikan oleh apapun yang ada di dunia ini, demi sebuah ribuan tujuan yang harus di capai, jutaan impian yang akan di kejar, sebuah pengharapan agar hidup lebih bermakna.

Dan untuk Istri dan Anakku, saudara-saudaraku serta sahabat-sahabatku tercinta yang selalu menyemangati ku dan kebersamaan kita saat tertawa, sedih, sakit selalu ada waktu untukku.

Juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

MOTTO

“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).”

(QS. Ar-Rahman 55: Ayat 33)

“Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam”

(QS. Al-Ankabut Ayat 6)

“Jadikan Orang-orang Yang Memandang Kita Dengan Sebelah Matanya Sebagai Motivasi Untuk Diri Kita Agar Kita Menjadi Lebih Baik dan Sukses Kedepannya”

“Hanya Kebodohan Yang Meremehkan Pendidikan”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala nikmat yang diberikannya. Salawat beriring salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul akhir zaman Muhammad Rasulullah SAW.

Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-Nya akhir penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan**. yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Managemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.,CA. selaku wakil I ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.,CA. selaku wakil II ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan – masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.,M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan – masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Ibu Dosen program studi Manajemen STIE Pembangunan yang telah mendidik dan membekali ilmu pengetahuan.
8. Bapak Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.
9. Ucapan terima kasih ku untuk orang tua ku, yang telah memberi nasehat, perhatian, didikan yang baik, dan kasih sayang serta doa yang selama ini diberikan yang tentu takkan bisa penulis balas.
10. Rasa terima kasih kepada Istri dan Anakku sebagai penyemangat hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman seperjuangan ku yang tidak dapat disebutkan satu persatu nama nya.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat untuk kepentingan pembaca.

Tanjungpinang, 14 Mei 2019

Penulis

Fadlam Minallah

NIM : 12110366

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2 Kegunaan Teoritis	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori.....	13
2.1.1 MSDM.....	13
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	13
2.1.2 Motivasi	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja	15
2.1.2.3 Teori Kognitif Tentang Motivasi Kerja.....	18

2.1.2.4	Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.5	Hubungan Motivasi Dengan Produktifitas Kerja.....	21
2.1.2.6	Indikator Motivasi	22
2.1.3	Disiplin.....	23
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.2	Macam-macam Disiplin Kerja	24
2.1.3.3	Pendekata Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.4	Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja	26
2.1.3.5	Hubungan Disilin Kerja Dengan Produktifitas Kerja.....	27
2.1.3.6	Indikator Disipin Kerja.....	27
2.1.4	Semangat Kerja.....	29
2.1.4.1	Pengertian Semangat Kerja.....	29
2.1.4.2	Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	29
2.1.4.3	Tujuan Dan Manfaat Semangat Kerja.....	30
2.1.4.4	Hubungan Semangat Kerja Dengan Produktifitas Kerja	31
2.1.4.5	Indikator Semangat Kerja.....	32
2.1.5	Produktifitas Kerja	33
2.1.5.1	Pengertian Produktifitas Kerja	33
2.1.5.2	Faktor-Faktor Produktifitas Kerja	34
2.1.5.3	Pengukuran Produktifitas Kerja	35
2.1.5.4	Manfaat Pengukuran Produktifitas Kerja.....	36
2.1.5.5	Langkah-Langkah Pencapaian Produktifitas Kerja	36
2.1.5.6	Indikator Produktifitas Kerja.....	37
2.2	Kerangka Pemikiran.....	37
2.3	Hipotesis	38
2.4	Peneitian Terdahulu	38
BAB III	METODE PENELITIAN	43

3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Jenis Data.....	43
3.2.1	Sumber Data.....	43
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4	Teknik Penentuan Populasi dan Sampling.....	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	46
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	49
3.7	Metode Analisis Data.....	50
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	50
3.7.1.1	Uji Validitas.....	50
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	53
3.7.2.2	Uji Multikolinieritas.....	54
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.7.4	Uji Hipotesis.....	56
3.7.4.1	Uji t (t-test) Secara Parsial.....	56
3.7.4.2	Uji Statistik F (Secara Simultan).....	57
3.7.5	Uji Determinasi (Adjusted R Square).....	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Gambaran Umum.....	60
4.1.1.1	Struktur Organisasi.....	60
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	74
4.1.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	74
4.1.2.2	Berdasarkan Usia Responden.....	74
4.1.2.3	Berdasarkan Pendidikan Responden.....	75
4.1.3	Analisis Deskriptif.....	75

4.1.3.1	Motivasi Sebagai Variabel X_1	75
4.1.3.2	Disiplin Sebagai Variabel X_2	78
4.1.3.3	Semangat Kerja Sebagai Variabel X_3	81
4.1.3.4	Produktifitas Kerja Sebagai Variabel Y	84
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	87
4.1.4.1	Uji Validitas	87
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	89
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	90
4.1.5.1	Uji Normalitas	90
4.1.5.2	Uji Multikolinieritas	92
4.1.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	94
4.1.6	Analisis Regresi Linier Berganda	95
4.1.7	Uji Hipotesis.....	96
4.1.7.1	Uji t (t-test) Secara Parsial.....	96
4.1.7.2	Uji Statistik F (Secara Simultan).....	98
4.1.8	Uji Determinasi (Adjusted R Square)	100
4.2	Pembahasan.....	101
4.2.1	Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	101
4.2.2	Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	102
4.2.3	Pengaruh Semangat Kerja (X_3) Terhadap Produktifitas Kerja (Y).....	103
BAB V	PENUTUP	105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Perekaman KTP-el.....	6
Tabel 1.2.	Kepemilikan Akte Kelahiran	8
Tabel 3.1.	Data Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan	46
Tabel 3.2.	Definisi Oprasional Variabel.....	47
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	74
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	74
Tabel 4.3.	Pendidikan Responden	75
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	76
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	79
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	81
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktifitas Kerja .	84
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.9.	Hasil Reliabilitas.....	89
Tabel 4.10.	Hasil Uji Multikoliniearitas	93
Tabel 4.11.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 4.12.	Hasi Uji T (t-test) Secara Parsial	98
Tabel 4.13.	Hasil Uji Statistik F (Secara Simultan).....	98
Tabel 4.14.	Uji Determinasi	100

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi	61
Gambar 4.2.	Grafik Histogram	91
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P Plot.....	92
Gambar 4.3.	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 Kuesioner
- 2 Hasil Tabulasi
- 3 Hasil SPSS
- 4 Surat Keterangan Objek Penelitian
- 5 Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BINTAN

Fadlan Minallah. 12110366. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
fadlamfarera@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

Dengan jumlah sampel sebesar 45 responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif.

Adapun hasil penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan. Artinya semakin baik motivasi maka semakin baik juga produktifitas pegawai. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan. Artinya semakin baik disiplin tentunya semakin baik juga produktifitas pegawai. Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai tentunya semakin baik juga produktifitas yang dihasilkan

Motivasi, disiplin dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan. Artinya baik motivasi, disiplin dan semangat kerja yang baik tentunya akan meningkatkan produktifitas yang baik juga.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, semangat kerja dan produktifitas kerja

Dosen pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

Dosen pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd.,M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK SPIRIT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN BINTAN DISTRICT AND CIVIL
REGISTRATION DEPARTMENT

Fadlan Minallah. 12110366. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

fadlamfarera@gmail.com

This study aims to determine the effect of Work Motivation, Discipline, Work Spirit on Work Productivity of the Office of Population and Civil Registration Office of Bintan Regency.

With a sample size of 45 respondents, the method used in this study is associative research.

The results of this study that motivation affects the productivity of the Department of Population and Civil Registration of Bintan Regency. This means that the better the motivation the better employee productivity. Discipline affects the productivity of Bintan Regency's Population and Civil Registration Office staff. This means that the better discipline is of course the better the productivity of employees. Work spirit influences the productivity of Bintan Regency's Population and Civil Registration Office employees. This means that the higher employee morale, of course, the better productivity is also generated.

Motivation, discipline and enthusiasm for work simultaneously affect the productivity of employees of the Department of Population and Civil Registration of Bintan Regency. It means that good motivation, discipline and good morale will certainly increase good productivity too.

Keywords: motivation, discipline, work spirit and work productivity

Adviser Lecture 1: Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

Adviser Lecture 2: Evita Sandra, S.Pd., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik adalah suatu kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia dengan kebudayaan yang beragam hal tersebut tentu menjadi tantangan untuk menyediakan pelayanan publik yang baik bagi semua penduduknya sesuai dengan yang telah di amanatkan dalam UU No.25 tahun 2009 tentang pelayanan publik.

Di Kabupaten Bintan, penyelenggaraan administrasi kependudukan merupakan salah satu pelayanan publik yang sering mendapat keluhan dari masyarakat sehingga masalah tersebut harus segera di benahi oleh pemerintah untuk segera melakukan perubahan dalam pelayanan publik. Pada dasarnya pelaksana administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten dan kota adalah dinas yang berwenang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menjalankan penyelenggaraan administrasi kependudukan meliputi data kelahiran, kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, pembuatan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat penting karena menyangkut urusan masyarakat umum yang akan membuat kartu identitas penduduk, perkawinan, kelahiran, asuransi dan sebagainya untuk itu masyarakat

setiap waktunya selalu menuntut pelayanan publik yang baik meskipun pelayanan publik yang di inginkan sering tidak sesuai dengan harapan, pelayanan publik pada masyarakat saat ini yang bermasalah adalah sistem kependudukan dalam pelaksanaan pelayanan hak masyarakat sipil dan hak perdata penduduk. Maka perlu di dukung oleh SDM yang memiliki potensi sebagaimana dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara sehingga sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Produktivitas kerja merupakan kebutuhan pokok bagi setiap usaha dalam proses pencapaian tujuan hal ini seiring dengan pesatnya teknologi informasi yang menuntut pemerintah untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi. Sehubungan dengan pelayanan publik Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan kantor pelayanan masyarakat dan pegawainya diharapkan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang professional, jujur, adil dan merata sulit untuk maju dan berkembang karena menyangkut aspek peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam pelayanan publik bagi masyarakat oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sangat penting peningkatan disiplin kerja dan kualitas pelayanan publik pegawai merupakan faktor sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengaruh terhadap kemajuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dengan masalah pelayanan

publik pada produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (Badriyah, 2015) Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut Hasibuan (Badriyah, 2015) Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). Menurut Tohardi (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang ingin melakukan tindakan-tindakan.

Menurut (P. Stephen, 2008) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hadad Nawawi (Hartatik, 2014) memberikan definisi disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman kepada seseorang pada kelompok dapat dihindari sedangkan Hasibuan (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dalam norma-norma yang berlaku. Menurut (Alex, 2010) mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang

menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintan adalah unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 7 Tahun 2016 tanggal 25 November 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bintan dan Peraturan Bupati Bintan Nomor 1 Tahun 2017 tanggal 9 Januari 2017 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Bintan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan mempunyai tugas urusan melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Administrasi Kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan Peraturan Bupati Bintan Nomor 1 Tahun 2017 terdiri dari Kepala dinas, sekretariat terdiri dari sub bagian penyusunan program, sub bagian keuangan, sub bagian umum dan kepegawaian, bidang pelayanan pendaftaran penduduk terdiri dari seksi identitas penduduk, seksi pindah datang penduduk, seksi pendataan penduduk bidang pelayanan pencatatan sipil terdiri dari seksi kelahiran, seksi perkawinan, perceraian dan kematian seksi perubahan status anak perwarganegaraan, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan terdiri dari seksi sistem informasi administrasi kependudukan, seksi pengolahan dan penyajian data kependudukan, seksi tata kelola dan sumber daya manusia teknologi, informasi dan komunikasi, bidang pemanfaatan data dan inovasi

pelayanan terdiri dari seksi kerja sama, seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, seksi inovasi pelayanan. Berdasarkan definisi tersebut maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

Fenomena permasalahan yang ada pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintan terjadinya penurunan produktivitas kerja, hal ini terjadi adanya pengaruh sumber daya manusia yang kurang profesional. Produktivitas pegawai berkurang karena kurang adanya motivasi dari pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai karena masih adanya pegawai yang kurang menaati jam kantor, pegawai yang masuk kantor serta pulang kantor tidak tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditetapkan serta datang terlambat, jam istirahat melebihi batas waktu jam, akibatnya berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Semangat kerja faktor pendorong yang memberikan kontribusi pada pegawai yang memiliki potensi tinggi namun potensi yang ada dalam diri pegawai tidak mampu di ekspesikannya tanpa adanya motivasi dan disiplin kerja. Produktivitas kerja sering kita artikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja

pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang pimpinan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat maksimal dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya, karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan suatu kewajiban dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Yang sering dikeluhkan masyarakat adalah pelayanan publik dari pegawai kantor sering tidak tepat waktu untuk pembuatan kartu tanda penduduk perekaman KTP-el pembuatan akta kelahiran yang ingin diperbaharui harus menunggu lama dan masih banyak yang belum selesai pendataan perekaman KTP-el bagi penduduk yang belum mempunyai KTP-el. Di bawah ini data program/kegiatan yang bersumber dari data tahun 2018 perekaman dan pencetakan KTP-el sebagaimana tabel berikut :

Tabel. 1.1
Perekaman KTP- eL

PEREKAMAN DAN PENCETAKAN KTP EL DI KAB. BINTAN 2018				
Kecamatan	Wajib KTP el	Sudah Cetak	Belum Cetak	Jumlah
Bintan Timur	27.790	26.155	1.635	55.580
Bintan Utara	14.206	13.459	747	28.412
Teluk Sebong	10.310	9.656	654	20.620
Seri Kuala Lobam	9.777	8.808	969	19.554
Gunung Kijang	7.965	7.498	467	15.930
Toapaya	7.305	6.820	485	14.610

Teluk Bintang	7.134	6.742	392	14.268
Bintang Pesisir	4.918	4.606	312	9.836
Mantang	2.752	2.625	127	5.504
Tambelan	3.042	2.480	562	6.084
Total	95.199	88.849	6.350	190.398
Persentase	50%	46,6%	3,4%	100%

Sumber : Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintang 2018

Dari data yang terlampir tersebut masih banyak masyarakat yang belum selesai atau belum mendapatkan KTP-el yaitu sejumlah 6.365 orang atau sebesar 3,4% dari 190.398 orang. Tentunya dengan masih adanya masyarakat yang belum memiliki KTP el, pegawai di tuntut untuk lebih memaksimal kan dalam melakukan pekerjaannya dari pelayanan hingga proses penerbitan dokumen kependudukannya.

Sebagai kantor pelayanan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintang harus memenuhi hak masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan .Kepemilikan atau pembuatan akta kelahiran masih banyak masyarakat yang belum memiliki akta kelahiran, untuk itu Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintang harus dapat melakukan program jemput bola dalam pelayan tentunya hal ini pegawai harus memiliki produktifitas yang tinggi dalam program pelayanan ini. Berikut data program/ kegiatan dalam pembuatan akta kelahiran bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Kepemilikan Akta Kelahiran

Akta Kelahiran				
Kecamatan	Tdk Ada Akta Lahir	Ada Akta Lahir	Akta Lahir Tidak Jelas	Jumlah
1	2	3	4	5
Gunung Kijang	4.888	6.941	0	11.829
Bintan Timur	17.462	23.102	4	40.568
Bintan Utara	7.237	13.697	4	20.938
Teluk Bintan	4.482	5.865	0	10.347
Tambelan	3.133	1.145	244	4.522
Teluk Sebong	6.799	8.592	1	15.392
Toapaya	4.233	6.351	1	10.585
Mantang	2.004	2.177	0	4.181
Bintan Pesisir	3.806	3.805	1	7.612
Seri Kuala Lobam	7.941	7.499	1	15.441
Jumlah	61.985	79.174	256	141.415
Persentase	44%	55,9%	0,1%	100%

Sumber : Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bintan 2018

Dalam data akta kelahiran pada tabel diatas dapat dilihat dari jumlah di kecamatan masing-masing terutama yang belum memiliki akta lahir jumlah yang dihitung dari semua kecamatan adalah sebanyak 61.985 atau sebesar 44% dari 141.415 orang dan yang akte lahir tidak jelas sebanyak 256 atau sebesar 0,1% dari 141.415, hal ini disebabkan oleh pengurusan pelayanan publik yang dilakukan belum memenuhi target, sehingga banyak keluhan dalam pelayanan penerbitan Akte kelahiran, hal ini karena informasi-informasi dalam pelayanan publik yang diberikan kurang optimal. Untuk itu pembenahan motivasi, disiplin, dan semangat

kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangatlah penting.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa motivasi, disiplin dan semangat kerja unit kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bintan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam produktivitas kerja pegawai untuk penulis melakukan penelitian mengenai : ***“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan”***.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa motivasi, disiplin, dan semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pertimbangan tersebut maka peneliti merumuskan masalah umum dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas pada Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan?
4. Apakah motivasi, disiplin dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja secara simultan Terhadap Produktifitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan terhadap pengaruh Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, sehingga dapat mengetahui sampai seberapa jauh hubungan antara teori yang diterima dengan prakteknya.

1.4.2. Kegunaan Teoritis

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menyelesaikan studi kesarjanaan dengan menyelesaikan skripsi yang berkenaan dengan penelitian ini.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan belajar dan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara umum, Skripsi terdiri dari 5 BAB dimana masing-masing BAB tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan lainnya. Di Bawah ini akan diuraikan sistematika penulisan skripsi dalam penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini.

Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, (Hasibuan, 2014). Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut manajemen sumber daya manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkannya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Menurut (Hasibuan, 2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan pemberhentian. Tujuannya bagi perusahaan adalah agar rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Bagi karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Bagi masyarakat bertujuan untuk memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedangkan bagi pemerintah adalah untuk selalu berharap mendapatkan pajak.

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. (Hani, 2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi pada umumnya ditujukan untuk mengkaji bagaimana dapat mengefektifkan pegawai agar bekerja dengan baik dalam menunjang operasional sebuah organisasi dengan lancar. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau

bekerja sama dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sedangkan menurut (P. Stephen, 2008) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibuan, 2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut (Rivai, Veitzhal dan Sagala, 2009) mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu, sikap dan tujuan tersebut mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang atau individu yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerjasama, giat dan efektif untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda, perbedaan motivasi ini disebabkan adanya kebutuhan hidup yang berbeda yang harus dipenuhi setiap pegawai. Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai dalam bekerja agar produktifitas pegawai tercapai dengan baik.

Teori Kebutuhan Tentang Motivasi Kerja

1) *Maslow's Need Hierarchy Theory* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:63)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi diri rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok berfasilitasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) ***Hezberg Two Factor Theory* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67)**

Teori dua fakto dikembangkan oleh Frederick Hezberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini mengenai dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas. Menurut Hezberg, yaitu faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*) dan faktor pemotivasian (*Motivational Factors*). Faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yaitu meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempat berkembang dan tanggungjawab.

3) ***Achievement Theory* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67)**

Prof.Dr. David C. McClelland, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktifitas seseorang sangat ditentukan oleh “Virus Mental” yang ada dalam dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental tersebut terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

1. *Need of Archievement* (kebutuhan untuk berprestasi).
2. *Need of Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan).
3. *Need of Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

2.1.2.3 Teori Kognitif Tentang Motivasi Kerja

1. *Expectancy Theory*

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa “*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it* “. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dan bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam dalam Mangkunegara (2012) adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison, dan equity-in-equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lainnya comparison person jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang *inequity* dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensasion inequity* ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, *under compensasion inequity* ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

3. *Goal – Setting Theory* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:73)

Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga

merangsang pegawai untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Begitu pula Edwin Locke berpendapat bahwa melibatkan para pegawai dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal. Dengan demikian penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya para pegawai bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (Robbins 2008) ada 2 faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) pegawai itu sendiri, yaitu Pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri seseorang (ekstrinsik) pegawai itu, yaitu Gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi hubungan kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) mengemukakan indikator indikator yang menentukan motivasi seseorang dalam bekerja yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*) merupakan kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan dan juga perjuangan pegawai untuk

menuju keberhasilan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar dapat terlaksana dengan yang diinginkan. Kebutuhan ini terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggungjawab pemecahan masalah. Pegawai akan berusaha dalam mencapai kesuksesan, karena itu pegawai akan berusaha untuk mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*) merupakan kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugas masing-masing tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengembalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan akan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), merupakan hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai didalam organisasi. Individu merefleksikan keinginan untuk

mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan nilai motivasi seseorang dapat dilakukan dengan memberikan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Dorongan ini dapat berupa penghargaan atau *reward* kepada setiap pegawai yang berprestasi atau memberikan kompensasi dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga pegawai akan merasa termotivasi bekerja.

2.1.2.5 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan, (Hasibuan, 2014).

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena dari segi pekerjaannya motivasi mempengaruhi pegawai untuk mencapai hasil yang

optimal dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang memiliki knowledge, skill, attitude yang baik dalam pekerjaannya dan tingkat pelayanan publik meningkat, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja pegawai maka semakin tinggi juga tercapainya tujuan yang hendak dicapai instansi pemerintah pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

2.1.2.6 Indikator Motivasi

Berikut adalah indikator motivasi menurut Luthas (Fauzi, 2017) diantara yaitu:

1. Achievement

Hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai atau karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu.

2. Recognition

hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.

3. Responsibility

hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh

tanggung jawab dari suatu tugas/ pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Riva'i (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hadad nawawi (Hartatik, 2014) memberikan definisi disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman kepada seseorang pada kelompok dapat dihindari.

Sedangkan Hasibuan (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dalam norma-norma yang berlaku.

Hasibuan (Sinabella, 2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah tujuan dan kemampuan teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman ketegasan dan hubungan kemanusiaan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang dalam diri para pekerja sehingga membuat mereka bertanggung jawab atas apa yang dibebani dan dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Hartatik, 2014) jenis-jenis disiplin kerja yaitu Disiplin diri sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. 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 perintah 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-standar organisasional.

Disiplin Preventif, disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong agar pegawai berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Sinabella, 2012) menyebutkan ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

- a. Pendekatan disiplin modern, Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman Pendekatan ini berasumsi disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan keputusan yang semuanya terdapat kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan atau tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah

hukuman untuk pelanggaran pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

- c. Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.4 Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Hartatik, 2014) pemberian hukuman bertahap tersebut adalah Peringatan lisan oleh penyedia, peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas kehendak sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian atas tidak hormat.

Menurut Winardi (Hartatik, 2014) mengatakan bahwa untuk mengajukan disiplin, harus terdapat sejumlah peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukum bagi pihak yang melanggarnya ketentuan-ketentuan yang

diberikan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka, prosedur-prosedur *feed back* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka di banding dengan standar-standar yang diharapkan, konsultasi yang disertai penerapan penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

2.1.3.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kedisiplinan adalah bagian dari tujuan dalam pelayanan publik pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan membangun kualitas kerja pegawai yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin kerja dalam tugas dan tanggung jawabnya pada peningkatan pelayanan publik untuk masyarakat. Penerapan disiplin ini diterapkan tidak hanya pada staf akan tetapi dari pegawai sampai pimpinan dengan pelayanan publik yang baik. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan. Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan saling berkaitan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dalam pelayanan publik dapat meminimalkan kerja pegawai yang kurang baik dan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi

2.1.3.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Berikut adalah indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2014) diantaranya yaitu :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam pembentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

2. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

3. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan

2.1.4. Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Berkaitan semangat kerja menurut (Monenir H.A.S, 2010) berpendapat pegawai atau pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi yang memegang peranan yang menentukan peranan ini demikian penting sehingga semua unsur organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ditangani oleh pegawai.

Dilihat dari pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa keadaan pegawai perlu diperhatikan seperti terpenuhinya kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya sehingga timbul dorongan dan kemauan pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku mereka kearah yang diharapkan.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Apabila dalam melaksanakan tugas-tugasnya mereka kurang bersemangat, kemungkinan ada ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Menurut (Zainudin, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.

2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain berorganisasi sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat Semangat Kerja

Menurut (Nitisemito, 2010) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah. Indikasi turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi pegawai yang naik atau tinggi tingkat perpindahan pegawai tinggi, tingkat keresahan yang tinggi menimbulkan kegelisahan dan tuntutan sering kali terjadi. Sebab-sebab rendahnya semangat kerja antara lain adalah upah atau gaji yang rendah insentif yang tidak terarah kondisi lingkungan kerja yang buruk, ketidakpuasan para karyawan, dan lain-lain.

Dari uraian diatas, dengan memperhatikan tujuan dan manfaat dari semangat kerja serta dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan indikasi yang ditimbulkan maka perlu diadakan peningkatan kerja. Adapun beberapa peningkatan semangat kerja yang dapat ditempuh dengan cara pemberian gaji yang cukup, mempermudah kebutuhan rohani, sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat dan beri kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan atau dengan kata lain memperhatikan hari esok para tenaga kerja, sesekali para pegawai perlu diajak berunding dan diberikan kesempatan untuk menyumbangkan aspirasinya, pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

2.1.4.4 Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan adalah kantor pelayanan publik masyarakat yang tugasnya dibidang pendataan daerah dan di dalam tugas-tugasnya perlu produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kerja pegawai yaitu motivasi disiplin dan semangat kerja pegawai dengan adanya semangat yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input pada kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan dalam pelayanan publik masyarakat. Hubungan semangat kerja terhadap produktivitas kerja merupakan faktor penting karena tinggi rendahnya produktivitas kerja pada pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, motivasi sebagai pendorong bagi pegawai untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mendorong untuk melakukan

kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Semangat Kerja

Berikut indikator semangat kerja menurut Darmawan Didit (Syaputra, 2017) diantaranya yaitu :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/ organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

3. Kegairahan kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada, (Badriyah, 2015).

Menurut Sedarmayanti dalam (Badriyah, 2015) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Hasibuan (Badriyah, 2015) Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) atau di definisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan : IP = Indeks Produktivitas.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif, dari berbagai pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempat bekerjanya baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah).

Menurut Soedarmayanti dalam (Badriyah, 2015) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu Sikap kerja seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran *shift work*, tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas, manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas, efisien tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas, kewirausahaan yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha dan berada pada

jalur yang benar dan berusaha. dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan kondisi utama karyawan semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan (pengetahuan), motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan dengan demikian diharapkan karyawan semakin gairah serta mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.5.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut (Badriyah, 2015) secara umum pengukuran produktivitas dinyatakan dalam perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan tetapi hanya menengahkan apakah meningkat atau menurun tingkatannya, perbandingan pelaksanaan antara satu unit perseorangan, tugas, seksi, proses dengan lainnya pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya pengukuran ini dianggap yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut. Menurut (Badriyah, 2015) produktivitas dikatakan meningkat apabila :

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang sama;
- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah hasil yang lebih banyak;

- c. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang lebih baik;
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang banyak, diperoleh jumlah hasil yang jauh lebih banyak.

2.1.5.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (Hartatik, 2014) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain, untuk keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, untuk mengetahui ketidakakuratan informal, untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5.5 Langkah-Langkah Pencapaian Produktivitas Kerja

Menurut Handoko dalam (Badriyah, 2015) langkah untuk mencapai produktivitas adalah mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi, menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks yang ditetapkan hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu untuk mengukur hasil dengan langkah kebijakan yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.

2.1.5.6 Indikator Produktivitas Kerja

Berikut adalah indikator produktivitas kerja menurut Henry Simamora (Imron, 2017) diantaranya yaitu :

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart ada atau diterapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

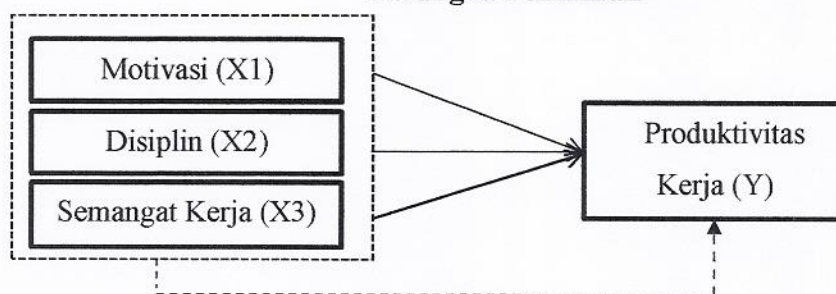
Merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

Keterangan : - Simultan : - - - - -> - Parsial : ———>

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut :

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

H2 : X2 berpengaruh terhadap Y pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

H3 : X3 berpengaruh terhadap Y pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

H4 : X1, X2, Dan X3 berpengaruh terhadap Y Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. H.Zulkifli (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas”. Penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten musu rawas, penelitian ini mengambil populasi dari pegawai negeri sipil pada kependudukan dan catatan sipil kabupaten musu rawas yang berjumlah 51 orang. hasil pengolahan data dengan SPSS 21 dapat diketahui persamaan koefesien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 3,087+0,615X1+0,326X2$ persamaan tersebut dapat

diinterpretasikan sebagai berikut berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 3,087. Nilai Fhitung sebesar 19,471 dengan nilai Ftabel sebesar 3,34 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Muhammad Yasin (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu dan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu. berdasarkan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis yaitu semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Palu. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Palu. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu. Semangat kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Palu. Berdasarkan analisis diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu

berdasarkan pengujian menunjukkan semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu faktor semangat kerja berpengaruh nyata dan dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu.

3. Mardjan Dunggio (2013) melakukan penelitian dengan judul Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. hasil penelitian secara simultan semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. variabel dominan adalah disiplin kerja artinya produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.
4. Shannon Cecilia Y.Assagaf (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. sebagai banyak sebagai 79 responden. Hasil dari penelitian ini serentak, disiplin, motivasi dan semangat kerja memiliki penting mempengaruhi di tenaga kerja produktifitas. Sebagian uji disiplin memiliki tidak penting mempengaruhi

di tenaga kerja produktifitas, sementara motivasi dan bekerja semangat memiliki penting mempengaruhi di tenaga kerja produktifitas. Itu pemimpin Dispenda harus menjadi menonton dan meningkat itu motivasi dan semangat kerja, untuk meningkat produktifitas dari para karyawan aktivitas.

5. Rifka Setyowati (2017) melakukan penelitian dengan judul “The Effect Of Leadership, Work Environment, And Discipline On Employees’ Productivity At PT. Amri Margatama Capital”. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Amri Margatam Capital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin pada employees'productivity di PT.Amri Margatama Capital. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan beberapa teknik analisis regresi dan menggunakan data primer dan data sekunder dalam data dari survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Dari penelitian ini bahwa secara simultan pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Disiplin signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amri Margatama Capital. Tapi sebagian, hanya disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amri Margatama Capital. Berdasarkan peneliti hasil memberikan nasihat kepada para pemimpin untuk menegakkan disiplin dalam bekerja, dan karyawan harus mematuhi dengan aturan disiplin kerja di PT. Amri

Margatama Capital. Berdasarkan peneliti hasil memberikan nasihat kepada para pemimpin untuk menegakkan disiplin dalam bekerja, dan karyawan harus mematuhi dengan aturan disiplin kerja di PT. Amri Margatama Capital. Berdasarkan peneliti hasil memberikan nasihat kepada para pemimpin untuk menegakkan disiplin dalam bekerja, dan karyawan harus mematuhi dengan aturan disiplin kerja di PT. Amri Margatama Capital.

6. Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono "The Influence Of Motivation And Discipline Work Against Employee Work Productivity Tona'an Markets" Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pasar kantor tona'an Bangkalan dari 20 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pasar tona'an sekitar 20 orang. Hasil dari penelitian ini adalah, hipotesis bahwa efek motivasi terhadap produktivitas kerja di lingkungan kantor pasar kabupaten Tona'an Bangkalan ditolak / tidak terbukti. Sedangkan hipotesis Disiplin berpengaruh bekerja pada produktivitas karyawan di lingkungan kantor tona'an pasar Bangkalan Diterima / dikonfirmasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di koefisien determinasi R^2 (R square) = 0521, angka-angka ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi motivasi (X 1) dan disiplin (X 2) dengan produktivitas tenaga kerja variabel terikat (Y) sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian asosiatif (Sugiyono, 2012) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan bersifat sebab-akibat). Dan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012).

3.2 Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambing atau karakteristik jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dan jumlah data yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan yang berhubungan dengan pembahasan.

3.2.1 Sumber Data

Data Primer, data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Istijanto dalam (Sunyoto, 2012). Data diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kegiatan kegiatan wawancara dengan cara menanyakan langsung kepada responden dalam hal ini seluruh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Bintan survey, dan pengisian kuisisioner oleh responden. Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari biro pusat statistik (Sunyoto, 2012). Merupakan data pendukung yang diperoleh dari kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya serta dokumen-dokumen yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data digunakan berupa laporan yang didokumentasi dikumpulkan dan diseleksi yang didapat dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan didukung sumber literatur berupa buku, jurnal penelitian manajemen dan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Menurut (Rumengan, 2015) ada beberapa teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu Observasi, Observasi merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai harapan dan tujuan observer. Observasi dilakukan langsung di lingkungan objek penelitian sesuai dengan masalah yang akan penulis bahas dan alat pengumpulan datanya adalah daftar *check list*.

Interview (Wawancara), Interview adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan untuk melakukan interview metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara memberi pertanyaan atau mengutip arsip arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan.

Kuesioner, pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang kerap disebut dengan kuesioner, pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut cukup rinci dan lengkap untuk menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden yang dapat memberikan informasi atau data-data tentang pelaksanaan pengaruh penghargaan dan penilaian kinerja dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan adapun alat pengumpulan datanya adalah kuisioner.

3.4 Teknik Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Rumengan, 2015).

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan yaitu berjumlah 42 orang.

Tabel. 3.1.
Data Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Bintan	Jumlah Pegawai Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Bintan
Sekretariat	11 orang
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	10 orang
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	9 orang
Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	8 orang
Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan	7 orang
Total	45 Orang

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan 2018

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sampel.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan, Sugiyono (2009) setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarkan kepada responden maka data-data tersebut dimasukkan dan diproses ke dalam program SPSS Windows versi 22.

Tabel. 3.2.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	No Item	Pengukuran Skala
.	Motivasi Kerja (X1)	mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu sikap dan tujuan tersebut mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.	1. <i>Achievement</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Responsibility</i> Luthas (Fauzi, 2017: 23)	1 dan 2 3 dan 4 5,6 dan 7	Likert
.	Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati	1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Waskat	1 2 3,4 dan 5	Likert

		semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	4. Sanksi hukum Hasibuan (2014:194)	6 dan 7	
	Semangat Kerja (X3)	mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik didalam sebuah perusahaan	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Kegairahan kerja Darmawan Didit (Syaputra, 2017:42)	1 dan 2 3, 4 dan 5 6 dan 7	Likert
	Produktivitas (Y)	mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Henry Simamora (Imron, 2017:23)	1 dan 2 3 dan 4 5,6, dan 7	Likert

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data yaitu suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa dengan berdasar pada data nyata agar dapat mengetahui keadaan yang sebenar benarnya dalam rangka memecahkan permasalahan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang valid dan ilmiah. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS Versi 20. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah langkah sebagai berikut :

a. *Editing*

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

b. *Coding*

Adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

c. Tabulasi

Adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

d. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu :

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 2. Jawaban setuju | diberi skor 4 |
| 3. Jawaban kurang setuju | diberi skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberi skor 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

3.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan computer menggunakan software SPSS versi 22. Pengujian statistik dalam pengujian ini terisi dari pengujian terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian pengaruh motivasi, disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bintan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Terdapat dua macam validitas penelitian yaitu validitas internal dan eksternal (Sugiyono, 2014).

Uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yaitu menggunakan metode korelasi pearson. Menurut (Priyatno, 2014) teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel.

Menurut (Priyatno, 2010) adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrument yang sudah dapat dipercaya yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga Suharsimi (Sunyoto, 2012)

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai

dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Rumengan, 2015).

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut juga *internal consistency reliability* pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan Cronbach's alpha. Statistik ini berguna untuk mengetahui untuk apakah pengukuran yang dibuat reliable. Jika nilai dari cronbach's alpha $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukuran yang kita gunakan dianggap *reliable* oleh (Hermawan, 2009).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Priyatno, 2014).

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, berikut penjelasan mengenai uji normalitas residual, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik, Pengujian normalitas residual dengan metode grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized* residual sebagai dasar pengambilan keputusannya jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal, (Priyatno, 2012).

Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Cara lain untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan *Normal Probability Plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas.

Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat kegaris diagonalnya(Suliyanto, 2011).

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan sebagai upaya untuk menentukan ada tidaknya korelasi yang sempurna atau mendekati hubungan sempurna. Non multikolinieritas adalah hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi tidak terjadi hubungan sempurna ataupun hubungan yang mendekati sempurna (Sunyoto, 2012).

Menurut Ghozali (Priyatno, 2014) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai varian inflasion (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. jika varian sama dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji bisa dibagi dua yakni dengan alat analisis grafik dan dengan analisis residual yang berupa statistik, (Rumengan, 2015).

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi . regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014).

Menurut (Priyatno, 2014) adapun dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010). Adapun persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y' = (nilai yang diprediksi).

X_1, X_2, X_3 = (variabel independen).

a = konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2,$ dan $X_3 = 0$)

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

- Nilai konstanta: artinya jika semua variabel X nilainya adalah 0, maka variabel Y nilainya adalah sebesar (nilai konstanta).
- jika nilai koefisien variabel X positif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Jika nilai koefisien variabel X negatif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami penurunan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji t (t-test) Secara Parsial

Menurut (Priyatno, 2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

3. Menentukan t hitung

t hitung dapat dilihat pada tabel Coefisien^a pada hasil regresi linier berganda

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria pengujian.

- Jika t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima.
- Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah H_0 diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.4.2. Uji Statistik F (Secara Simultan)

Menurut (Priyatno, 2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

3. Menentukan F hitung

F hitung dapat dilihat pada hasil olah data output SPSS

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df 1 (jumlah variabel dikurangi 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel f.

5. Kriteria pengujian.

– Ho diterima jika nilai F hitung \leq F tabel

– Ho ditolak jika F hitung \geq F table

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apakah Ho diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari F hitung dengan F tabel, apakah secara bersama-sama (simultan) variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.5. Uji Determinasi (Adjusted R Square)

Menurut (Priyatno, 2012) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan Adjusted R² Square sebagai koefisien determinasi. Sedangkan Standarr Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abicatra, I. G., Tedi, R., Ni, E., & Supriyanti, W. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2016, 2–6.
- Ajukan, D., Memenuhi, U., Satu, S., Untuk, S., Gelar, M., Fakultas, P., ... Islam, B. (2017). TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . MIDI UTAMA INDONESIA Tbk.
- Alex, S. N. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: C.V. Pustaka Setia.
- Dan, S., Kerja, D., Produktivitas, T., Karyawan, K., Pt, P., Raharja, J., ... Utara, S. (n.d.). No Title, *1*(4), 523–533.
- Disiplin, P., Dan, M., Kerja, S., & Dotulong, L. O. H. (2015). THE INFLUENCE OF DISCIPLINE , MOTIVATION AND WORKING SPIRIT ON EMPLOYEE, *3*(2), 639–649.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & -, P. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, *7*(12). <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>
- H.A.S, M. (2010). *Manajemen Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyawan, P., Pt, D. I., & Prima, K. (1945). Pengaruh pelatihan dan motivasi

terhadap produktivitas karyawan di pt. kaltim prima coal sangatta, 000.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

No Title. (2017).

P. Stephen, R. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.

Palu, D. K. (2015). *Jurnal KIAT Universitas Alkhairaat* 7 (1) Desember 2015,

7(1).

Priyatno, D. (2012). *Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta:

C.V.Andi.

Rawas, K. M. (2016). sebesar 19,471, dengan nilai F, 2(2), 1–19.

Rivai, Veitzhal dan Sagala, E. J. (2009). *Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan dan Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rumengan, J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publisher.

Rumondor, V. W., Kerja, D., Kerja, D., Kepemimpinan, D. A. N., Produktivitas,

T., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). No Title, 1(4), 1042–1052.

Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2017). THE EFFECT OF

LEADERSHIP , WORK ENVIRONMENT , AND DISCIPLINE ON

EMPLOYEES ' PRODUCTIVITY AT PT . AMRI MARGATAMA

CAPITAL PENGARUH KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA ,

DAN KEDISIPLINAN TERHADAP, 5(3), 4515–4525.

Sinabella, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Per). Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.

CURRICULUM VITAE



Nama : Fadlam Minallah
Tempat / Tanggal Lahir : Daik, 03 Mei 1988
Alamat : Jl. Sultan Machmud Gg. Kayu Are no. 32
Agama : Islam
Pekerjaan : Swasta
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 002 Tanjungpinang
SMP Negeri 10 Tanjungpinang
SMK Negeri 3 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sesungguhnya.

Tanjungpinang, Mei 2019
Yang bersangkutan

FADLAM MINALLAH
NIM. 12110366