

**PENGARUH KEPERCAYAAN PADA ATASAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

JESSIKA EKA SAFITRI

15.832.0074



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

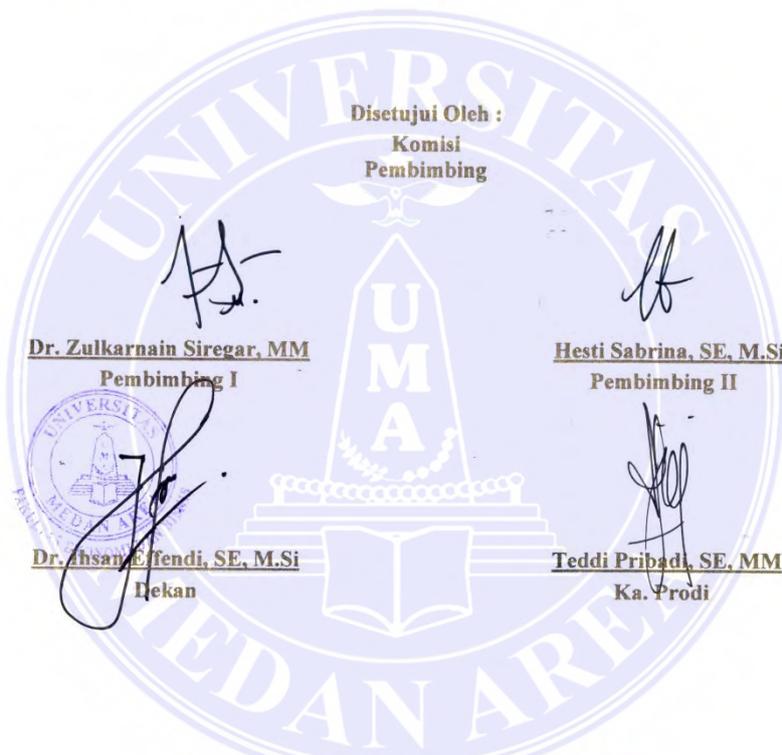
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Nama : JESSIKA EKA SAFITRI
NPM : 15.832.0074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 17/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 September 2019



JESSIKA EKA SAFITRI
15.832.0074

**PENGARUH KEPERCAYAAN PADA ATASAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

JESSIKA EKA SAFITRI

15.832.0074



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Nama : JESSIKA EKA SAFITRI
NPM : 15.832.0074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Dr. Zulkarnain Siregar, MM
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Rekan


Teddi Priadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 17/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 September 2019



JESSIKA EKA SAFITRI
15.832.0074

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan serta untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan / organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berjumlah 180 orang. Perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan *error level* sebesar 0,05, maka responden pada penelitian ini sebanyak 124 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified disproportionate random sampling*. Dengan menggunakan analisis linier berganda diperoleh hasil Kepercayaan Pada Atasan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Selanjutnya Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

Kata kunci: Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi, Produktivitas Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine whether the trust in superiors has an positif significant effect on the employee productivity at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, to find out whether organizational commitment has an positif significant effect on employee productivity at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan and to find out whether the trust in superiors and employee productivity have an positif significant effect on the employee productivity at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. This type of research is quantitative descriptive which is a form of research aimed at describing the phenomena that occur in a company / organization. The population in this study are employees at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan totaling 180 people. The calculate of sample using Slovin's Theory with error level is 0,05. So the respondents in this study were 124 employees. The sampling technique used was stratified disproportionate Random Sampling. By using multiple linier regression the results obtained trust in superiors significantly positive effect on employee productivity. Organizational commitment has a significant positive effect on employee productivity. Furthermore, trust in superiors and organizational commitment have a significant positive effect on employee productivity at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Keywords: Trust In Superiors, Organizational Commitment, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini ialah **“Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**. Adapun penyusun skripsi ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, adapun pihak tersebut adalah:

1. Kepada kedua orang tua penulis, yang tidak hentinya memberikan dukungan doa dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, sebagai rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Bapak Teddy Pribadi, SE, M.M selaku ketua prodi Manajemen.
4. Kepada Bapak Dr. Zulkarnain Siregar M.M dan Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku pembimbing, serta Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si sebagai sekertaris pembimbing yang telah banyak memberikan saran dan meluangkan waktu demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang sudah berkontribusi dalam penelitian ini.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Yang spesial penuh motivasi dan kesabaran yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan semangat dan menghibur penulis.
9. Terima kasih juga penulis sampaikan untuk teman-teman perjuangan penulis di Manajemen/G atas semua bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 17 September 2019

Jessika Eka Safitri
Reg. No 158320074

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepercayaan Pada Atasan.....	7
2.1.1 Pengertian Kepercayaan	7
2.1.2 Manfaat Kepercayaan.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor Kepercayaan	9
2.1.4 Indikator Kepercayaan.....	9
2.2 Komitmen Organisasi	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi.....	14
2.2.3 Manfaat Komitmnn Organisasi	15
2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.3 Produktivitas Pegawai	16
2.3.1 Pengertian Produktivitas.....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Peningkat Produktivitas.....	17

2.3.2 Indikator Produktivitas Pegawai.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Kerangka Konseptual	21
2.5.1 Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Produktivitas	22
2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas...	23
2.5.3 Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas.....	24
2.6 Hipotesis Penelitian	24
III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2.1 Tempat Penelitian.....	26
3.2.2 Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi Dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	28
3.4 Definisi Operasional Variabel	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5.1 Jenis Data.....	29
3.5.2 Sumber Data	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Teknik Analisis Data	331
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah Perusahaan	38
4.1.2 Tugas.....	38
4.1.3 Fungsi.....	38
4.1.4 Struktur Organisasi	39
4.2 Pembahasan Penelitian Dan Analisis Data.....	42
4.2.1 Identitas Responden.....	42

4.2.2 Persentase Jawaban Responden.....	44
4.2.3 Uji Instrumen.....	50
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.5 Uji Hipotesis.....	57
4.3 Pembahasan.....	64

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Data Absen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan Bulan November 2018	4
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	22
Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Periode Desember 2018	31
Tabel 3.3	Operasional Dan Indikator Variabel	33
Tabel 3.4	Skala Likert	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2	Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.3	Lama Kerja Responden.....	47
Tabel 4.4	Kriteria Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Variabel Kepercayaan Pada Atasan	49
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Variabel Produktivitas.....	52
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kepercayaan Pada Atasan.....	54
Tabel 4.9	Validitas Variabel Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.10	Validitas Variabel Produktivitas	55
Tabel 4.11	Realibilitas Statistics	56
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.13	Uji Regressi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.14	Uji Secara Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.15	Uji Secara Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.....	45
Gambar 4.2 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	58
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	59
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	61



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di setiap lembaga, manusialah yang menetapkan hasil yang akan dicapai oleh suatu lembaga. Hal itu dikarenakan yang mengatur dan melaksanakan segala aktivitas adalah manusia itu sendiri. Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dalam bekerja atasan harus mendapat kepercayaan dari bawahannya. Kepercayaan diartikan sebagai derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko. Sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Tanpa kepercayaan seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli kepada bawahannya.

Jabatan juga tidak bisa diukur dengan beban tugas dan tanggungjawab yang diemban, sehingga hasil yang layak dan adil juga tidak bisa dicapai. Bila klasifikasi jabatan bisa ditetapkan, setidaknya jumlah jam kerja dan hasil kerja per hari bisa ditetapkan berdasarkan pada produktivitas, bertolak dari standar kompetensi yang ada. Robbins dan Judge (2008:99) “memiliki pemikiran bahwa dalam bekerja atasan harus bisa memiliki kejujuran”. Hal itu memerlukan

kepercayaan para pegawai bahwa atasannya layak untuk jadi pemimpin serta layak mendapatkan kepercayaan para karyawan.

Selain kepercayaan pada atasan, faktor lain yang mempengaruhi produktifitas adalah komitmen karyawan terhadap organisasi (Sulianti, 2013:30) mendefinisikan komitmen sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat dia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Adanya komitmen organisasi pada karyawan dapat ditandai dengan 3 hal yaitu : keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada salah satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan dapat membuat karyawan percaya terhadap organisasi, agar dapat diperoleh komitmen karyawan. Apabila komitmen karyawan telah diperoleh maka akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja dengan baik untuk suatu kepentingan organisasi. Hal ini

sangat baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi, karena mendapat dukungan penuh dari karyawannya sehingga dapat berfokus secara penuh pada tujuan yang diinginkan.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang terletak di Jl. Pinang Baris No 114C, merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang penataan dan pembangunan di kota Medan yang mencakup, pembangunan jalan, drainase, dan jembatan, dimana pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum memiliki pekerjaan yang beragam, tujuan dibangun Dinas Pekerjaan Umum adalah untuk membangun serta merawat jalan yang ada di kota Medan, memperbaiki drainase agar tidak banjir, serta mensurvei daerah bagian mana di kota Medan yang memiliki masalah dalam pembangunannya.

Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan karena pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat dan seringnya tidak hadir ke kantor, sehingga pekerjaan tersebut banyak yang tidak terselesaikan di meja kerja. Masalah kepercayaan kerja juga sering terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, diantara hal tersebut adalah pegawai yang merasa atasan belum kompeten dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan, kemudian belum terbukanya sifat atasan atas apa yang terjadi di instansi lalu atasan yang belum bisa diandalkan dalam masalah masalah eksternal dan internal, jika kepercayaan terhadap atasan kurang terjalin maka akan membuat tidak harmonisnya hubungan kerja di instansi yang tentunya akan berimbas terhadap

produktivitas instansi dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemerintahan daerah.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Bulan November 2018

Bidang	Jumlah Pegawai	Terlambat / Min	Kehadiran / Hari	Persentase Terlambat	Persentase Kehadiran	Standart Kehadiran
Subbag Umum	12	10340	179,5	32%	68 %	80 %
Subbag Keuangan	11	19600	171,5	29,1 %	70,9 %	
Subbag Penram	6	3860	93	29,5 %	70,5 %	
Bidang Peralatan	25	20150	389	46,4 %	53,6 %	
Bidang Jalan	28	18620	314	49 %	51%	
Bidang Drainase Perkotaan	21	18080	192,5	57,9	42,1 %	
Jasa Konstruksi	19	16680	246,5	41 %	59 %	

Sumber : Dinas Pekerja Umum Kota Medan (2018)

Pada data absensi diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai pada bulan November 2018 terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir atau terlambat serta jumlah persentase kehadiran yang tidak mencapai standar, pegawai yang absen atau yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan sakit ataupun cuti, begitu juga dengan pegawai yang terlambat pada setiap bulannya. Hampir sebahagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan sering melakukan keterlambatan untuk hadir ke kantor pada umumnya adalah pegawai yang memiliki pekerjaan lapangan langsung pada pagi hari maupun dinas pada malam hari.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi di kalangan pegawai terhadap produktivitas pegawai, dengan judul :**“Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktifitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
- 3) Apakah kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

- 3) Untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini nantinya akan memberikan masukan yang positif bagi pemerintah khususnya bagi jajaran staf , bagaimana nantinya dapat menerapkan betapa pentingnya kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan memperdalam pengetahuan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Menambah pengetahuan dan keterampilan sekaligus menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di setiap lembaga, manusialah yang menetapkan hasil yang akan dicapai oleh suatu lembaga. Hal itu dikarenakan yang mengatur dan melaksanakan segala aktivitas adalah manusia itu sendiri. Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dalam bekerja atasan harus mendapat kepercayaan dari bawahannya. Kepercayaan diartikan sebagai derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko. Sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Tanpa kepercayaan seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli kepada bawahannya.

Jabatan juga tidak bisa diukur dengan beban tugas dan tanggungjawab yang diemban, sehingga hasil yang layak dan adil juga tidak bisa dicapai. Bila klasifikasi jabatan bisa ditetapkan, setidaknya jumlah jam kerja dan hasil kerja per hari bisa ditetapkan berdasarkan pada produktivitas, bertolak dari standar kompetensi yang ada. Robbins dan Judge (2008:99) “memiliki pemikiran bahwa dalam bekerja atasan harus bisa memiliki kejujuran”. Hal itu memerlukan

kepercayaan para pegawai bahwa atasannya layak untuk jadi pemimpin serta layak mendapatkan kepercayaan para karyawan.

Selain kepercayaan pada atasan, faktor lain yang mempengaruhi produktifitas adalah komitmen karyawan terhadap organisasi (Sulianti, 2013:30) mendefinisikan komitmen sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat dia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Adanya komitmen organisasi pada karyawan dapat ditandai dengan 3 hal yaitu : keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada salah satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan dapat membuat karyawan percaya terhadap organisasi, agar dapat diperoleh komitmen karyawan. Apabila komitmen karyawan telah diperoleh maka akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja dengan baik untuk suatu kepentingan organisasi. Hal ini

sangat baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi, karena mendapat dukungan penuh dari karyawannya sehingga dapat berfokus secara penuh pada tujuan yang diinginkan.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang terletak di Jl. Pinang Baris No 114C, merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang penataan dan pembangunan di kota Medan yang mencakup, pembangunan jalan, drainase, dan jembatan, dimana pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum memiliki pekerjaan yang beragam, tujuan dibangun Dinas Pekerjaan Umum adalah untuk membangun serta merawat jalan yang ada di kota Medan, memperbaiki drainase agar tidak banjir, serta mensurvei daerah bagian mana di kota Medan yang memiliki masalah dalam pembangunannya.

Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan karena pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat dan seringnya tidak hadir ke kantor, sehingga pekerjaan tersebut banyak yang tidak terselesaikan di meja kerja. Masalah kepercayaan kerja juga sering terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, diantara hal tersebut adalah pegawai yang merasa atasan belum kompeten dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan, kemudian belum terbukanya sifat atasan atas apa yang terjadi di instansi lalu atasan yang belum bisa diandalkan dalam masalah masalah eksternal dan internal, jika kepercayaan terhadap atasan kurang terjalin maka akan membuat tidak harmonisnya hubungan kerja di instansi yang tentunya akan berimbas terhadap

produktivitas instansi dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemerintahan daerah.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Bulan November 2018

Bidang	Jumlah Pegawai	Terlambat / Min	Kehadiran / Hari	Persentase Terlambat	Persentase Kehadiran	Standart Kehadiran
Subbag Umum	12	10340	179,5	32%	68 %	80 %
Subbag Keuangan	11	19600	171,5	29,1 %	70,9 %	
Subbag Penram	6	3860	93	29,5 %	70,5 %	
Bidang Peralatan	25	20150	389	46,4 %	53,6 %	
Bidang Jalan	28	18620	314	49 %	51%	
Bidang Drainase Perkotaan	21	18080	192,5	57,9	42,1 %	
Jasa Konstruksi	19	16680	246,5	41 %	59 %	

Sumber : Dinas Pekerja Umum Kota Medan (2018)

Pada data absensi diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai pada bulan November 2018 terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir atau terlambat serta jumlah persentase kehadiran yang tidak mencapai standar, pegawai yang absen atau yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan sakit ataupun cuti, begitu juga dengan pegawai yang terlambat pada setiap bulannya. Hampir sebahagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan sering melakukan keterlambatan untuk hadir ke kantor pada umumnya adalah pegawai yang memiliki pekerjaan lapangan langsung pada pagi hari maupun dinas pada malam hari.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi di kalangan pegawai terhadap produktivitas pegawai, dengan judul :“**Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
- 3) Apakah kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

- 3) Untuk mengetahui apakah kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini nantinya akan memberikan masukan yang positif bagi pemerintah khususnya bagi jajaran staf , bagaimana nantinya dapat menerapkan betapa pentingnya kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan memperdalam pengetahuan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Menambah pengetahuan dan keterampilan sekaligus menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepercayaan Pada Atasan

2.1.1 Pengertian Kepercayaan

Kepercayaan dikonsepsikan dalam berbagai hal yang berhubungan dengan situasi yang melibatkan konflik personal, hasil yang tidak jelas dan pemecahan masalah. Kepercayaan (*trust*) merupakan kepercayaan terhadap integritas, keadilan, dan keandalan dari seseorang atau suatu organisasi (Dizgah, Farahbod, & Khoeni, 2011). Lebih lanjut, *trust* adalah kerelaan dari salah satu pihak untuk menerima terhadap tindakan yang dilakukan oleh pihak lain dan menghasilkan kooperasi, terlebih pada organisasi besar, lalu menurut Robbins (dalam Rakmawati dan Darmanto 2014 : 85)

“Kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan atau keputusan bertindak oportunistik. Bila pengikut mempercayai seorang pemimpin, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan.”

Kepercayaan dapat juga diartikan sebagai keinginan untuk bergabung kepada pihak lain serta harapan bahwa pihak lain membalas apabila pihak tersebut bekerja sama. Kepercayaan bisa didefinisikan sebagai kemauan satu pihak terbuka kepada pihak kedua berdasarkan keyakinan bahwa pihak kedua memenuhi sifat-sifat sebagai berikut(Nyhan) dalam Iswandi, Djaelani dan Priyono 2018 : 132) :

1. Kompeten
2. Terbuka
3. Peduli

4. Bisa diandalkan

Sedangkan menurut Matthai (dalam penelitian Lubis 2018), Kepercayaan adalah perasaan percaya diri yang dimiliki oleh karyawan bahwa pada saat-saat menghadapi situasi tidak pasti atau resiko maka perilaku dan kata-kata pemimpin menampakkan konsistensi dan sangat membantu. Bagi Griffin, kepercayaan adalah keyakinan terhadap perilaku seseorang dalam rangka mencaapai tujuan yang diinginkan namun tidak pasti dalam situasi yang memiliki resiko.

Butler mengidentifikasi kondisi yang mendukung kepercayaan menjadi 11 hal yaitu : adanya perbedaan, ketersediaan, kompetensi, keadilan, integritas, kesetiaan, keterbukaan, kepercayaan menyeluruh, terpenuhinya janji dan kesediaan menerima (Laschinger *et al*; 2001 : 8).

2.1.2 Manfaat Kepercayaan

Dalam perspektif organisasi, kepercayaan merupakan hal yang kritis di dalam komunikasi yang efektif, dan kerja sama tim yang sukses antara sesama karyawan. Sama pentingnya dengan kepercayaan antara para karyawan dan para manajer, serta dapat meminimalisasi resiko, biaya operasional, dan meningkatkan komitmen karyawan serta produktivitas mereka (Pucetaite, Lamsa, & Novelskaite, 2010).

Robbins PS dan Judge (2008:99) “memiliki pemikiran bahwa dalam bekerja atasan harus bisa memiliki kejujuran”. Hal itu memerlukan kepercayaan para pegawai bahwa atasannya layak untuk jadi pemimpin serta layak mendapatkan kepercayaan para karyawan. Kepercayaan organisasi mempengaruhi karyawan, meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, serta

dapat menciptakan atmosfer kerja yang aktif (Putnam, 1995) dalam Dizgah *et al* (2011).

2.1.3 Faktor-Faktor Kepercayaan

Kalau kita merujuk pendapat Pucetaite *et al* (2010), maka kita dapat mengatakan bahwa, keyakinan terhadap perilaku menguntungkan yang dilakukan pihak lain (karyawan) berkembang dari pengalaman dan keyakinan bahwa pihak yang dipercaya (perusahaan) telah mengikuti dan mematuhi norma-norma, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip moral yang sama yang telah disepakati. Demikian juga, bila kita merujuk pendapat Paille, Bourdeau, & Galois (2010) yang juga menyimpulkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah konsep kepercayaan organisasi berdasarkan komponen afektif, kognitif, dan konatif yang meliputi :

1. Kebijakan dari pihak lain selama hubungan pertukaran, yang terinspirasi dari nilai-nilai moral seperti kejujuran dan integritas.
2. Kepercayaan bahwa pihak lain dapat diandalkan, berdasarkan kompetensi, pengalaman sebelumnya, dan informasi yang dimiliki.

Antisipasi terhadap reaksi atau perilaku dari individu-individu di dalam situasi yang berbeda-beda, seperti kemungkinan masa depan yang dipercaya dapat dilakukan.

2.1.4 Indikator Kepercayaan

Kepercayaan didefinisikan sebagai kemauan satu pihak terbuka kepada pihak kedua berdasarkan keyakinan bahwa pihak kedua memenuhi sifat-sifat sebagai berikut (Nyhan) dalam Iswandi, Djaelani dan Priyono 2018 : 132) :

1. Kompeten

kompeten adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

2. Bisa dipercaya

memberikan definisi atau pengertian, kepercayaan adalah harapan seseorang, asumsi-asumsi atau keyakinan akan kemungkinan tindakan seseorang akan bermanfaat menguntungkan atau setidaknya tidak mengurangi keuntungan lainnya.

3. Terbuka

Mampu menerima dan menyerap nilai-nilai dari luar maupun dari dalam organisasi tanpa adanya paksaan.

4. Bisa diandalkan

Seseorang yang bisa diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Satu yang dibutuhkan oleh organisasi adalah memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen ini penting sekali, karena tanpa komitmen, cerdas apapun karyawan itu, akan kurang bermanfaat bagi perusahaan. Karena pentingnya komitmen, banyak ahli yang telah mengkaji konsep ini.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen

organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk mekomitmen organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan Anda, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan Anda.

Komitmen adalah sikap global seseorang sebagai akibat dari mengenal lingkungan, kemauan yang kuat untuk mendukung organisasi, dan perasaan bahwa upaya orang itu akan diakui dan dibalas oleh perusahaan.

Komitmen organisasi ini membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada. Komitmen organisasi ini merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai harapan mereka. Satu yang dibutuhkan organisasi adalah memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. Komitmen ini penting sekali, karena tanpa komitmen, secerdas apapun karyawan itu, akan kurang bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam

organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Sutrisno, 2011:292) komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai “tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu”. Dampak yang sangat kuat di mana seseorang melakukan identifikasi pada permintaan dan termotivasi untuk melakukannya dan bahkan sumber motivasi tidak ada lagi.

Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Fenomena komitmen telah banyak diteliti dengan alasan bahwa komitmen ini mempengaruhi sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Di antara perilaku itu, fokusnya adalah pada tingkat keluar masuknya karyawan dan bagaimana hal itu dipengaruhi oleh komitmen.

Komitmen juga mampu mengikat pribadi dalam organisasi. Keterikatan pribadi diantara karyawan di unit kerja lokal menunjukkan bahwa hal itu memiliki efek positif pada komitmen terhadap organisasi yang menaungi unit kerja itu. Sedangkan keterikatan pribadi antara posisi dan tidak sama namun dalam unit kerja yang sama menunjukkan bahwa hal itu memiliki pengaruh lebih positif pada komitmen dibanding karyawan pada posisi yang sama.

Dalam organisasi orang memiliki berbagai pilihan rasional. Perspektif

pilihan rasional (*rational choice perspective*) memandang kepentingan pribadi individu sebagai anggota organisasi adalah pendiring terpenting dibalik perilakunya di dalam organisasi. Sebagai hasilnya, insentif yang cukup dibutuhkan untuk membangun perilaku demi kepentingan organisasi.

Sebaliknya, perspektif perilaku organisasi memandang bahwa tetap ada kemungkinan individu bertindak untuk kepentingan organisasi bahkan jika tidak ada insentif pribadi. Kedua perspektif itu memberikan kontribusi pada pemahaman praktis dan teoritis tentang dinamika membangkitkan komitmen di organisasi yang terdiri dari bermacam-macam kepentingan.

Manajemen puncak harus menunjukkan komitmen yang kuat karena tidak ada yang lebih merisaukan karyawan akan keamanan kerja dan keengganan berubah daripada persepsi kurangnya komitmen manajemen puncak. Ada pun komitmen yang dibuat oleh pemimpin perusahaan, komitmen timbal balik dari karyawan bergantung kepada seberapa baik para pemimpin peduli kepada kebutuhan orang – bukan hanya karena adalah asset manusia, tapi mereka adalah manusia seutuhnya. Komitmen ini memungkinkan orang membawa 'hati' mereka pada pekerjaan.

Semakin tinggi respek yang ditunjukkan oleh organisasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan bukan pekerjaan (*nonwork domain*), semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan itu terhadap organisasinya. Individu dengan derajat komitmen karir yang tinggi mungkin menunjukkan tingkat harapan dan tuntutan yang lebih tinggi dari organisasi dimana mereka telah membina hubungan. Ini berarti bahwa individu dengan komitmen karir yang tinggi mungkin akan lebih terkomitmen organisasi ketika harapan mereka terpenuhi oleh

organisasi dibanding mereka yang kurang memiliki komitmen.

Karyawan yang memiliki pengetahuan atau informasi lebih luas tentang organisasi tempat mereka bekerja diperkirakan akan mengalami tingkat komitmen lebih tinggi daripada karyawan yang menerima informasi yang tidak jelas atau tidak ada informasi tentang organisasi. Komunikasi yang tidak jelas atau cenderung akan membuka ruang akan adanya bias dan persepsi ketidakadilan, oleh karenanya, itu akan menimbulkan komitmen yang rendah.

2.2.2 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuanketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

2.2.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap

organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Porter, dkk dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi Anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3 Produktivitas Pegawai

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Fitriyanto (2012) 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.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Berdasarkan beberapa

pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental dan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dengan cara mengukur perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Cahyono, dalam; Sedarmayanti, 2009).

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan sumber yang penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki pengaruh satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola pengaruh yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Dari berbagai pendapat diatas 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.

2.3.2 Faktor-Faktor Peningkatan Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono (1997) mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja demi

masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong diri sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
3. Motivasi dan orientasi kemas depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

2.3.3 Indikator Produktivitas Pegawai

Seperti dijelaskan Dharma (2007:476) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kemampuan, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

1. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar 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 standar yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan

diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanyamengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah deskripsi pekerjaan, koordinasi dan efektivitas kerja karyawan.

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel

2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Untung Widodo (2008)	Pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pasa tenaga penjualan PT. nyonya Meneer	Variabel independent (X) : 1. X1 : kepercayaan pada atasan 2. X2 : komitmen organisasi 3. X3 : keputusan kerja organisasi Variable dependent (Y) :	Ada pengaruh yang signifikan positif antara variable kepercayaan atasan, komitmen organisasi dan keputusan kerja secara bersama sama terhadap produktifitas kerja konsekuensinya komitmen membawa kepada usaha anggota organisasi pada pekerjaan

		Semarang)	1. Produktivitas kerja	dan pada tingkat kinerja mereka.
2	Paulina Jul P. Situmorang (2013)	Pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa	Variabel independent (X) : 1. X1 : kepercayaan pada atasan 2. X2 : komitmen karyawan Variabel dependent (Y) : 1. Kinerja karyawan	Penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan
3.	Dudung Abdullah (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan lingkungan Psikologis terhadap roduktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka	Variabel Independen (X) : 1. X1:Komitmen Organisasi 2. X2:Lingkungan Psikologis Variabel Dependen (Y): 1. Produktivitas Kerja	1. Komitmen organisasional dan lingkungan psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Komitmen organisasional dan lingkungan psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	Roos Widjajani, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2017)	The Effect of Trust, Job Involvement, Organizational Commitment, Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance	Variabel Independent (X): 1. X1:Kepercayaan 2. X2:Keterlibatan Kerja 3. X3:Komitmen Organisasi 4. Perilaku Berbagi Pengetahuan Variabel Dependent (Y): 1. Kinerja Karyawan	Hasil mengkonfirmasi bahwa semua indikator penelitian masing-masing variabel (Kepercayaan, Keterlibatan Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Karyawan) memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi sebagai instrumen penelitian.
5.	Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono. (2018)	Pengaruh Kepercayaan Pasa Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018)	Variabel Independen (X) : 4. X1:Kepercayaan Pada Atasan 5. X2 : Komitmen Organisasi 6. X3 : Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y) : 1. Produktivitas Karyawan	1. Variabel kepercayaan pada atasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan 2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan 4. Variabel kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh

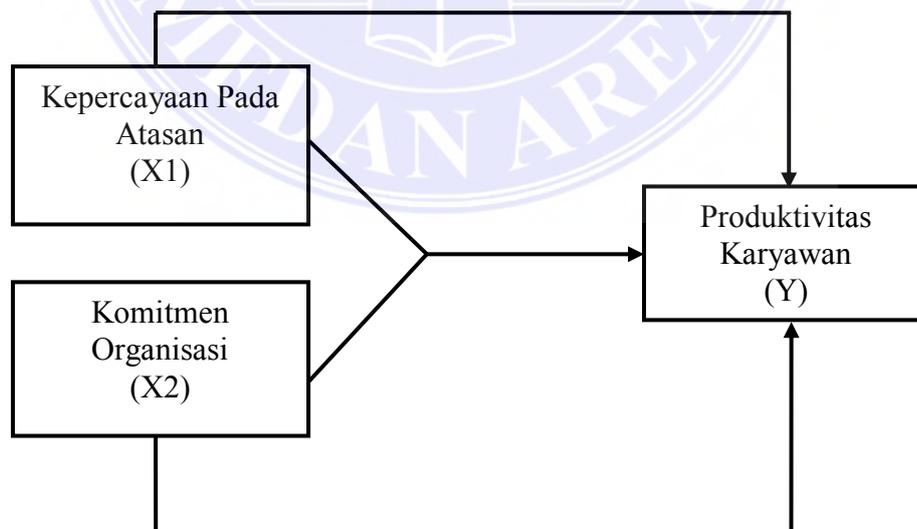
				secara simultan terhadap produktivitas karyawan
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka koseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan dari variabel yang akan diteliti. Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating.

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Kerangka konseptual peneitian ini dapat di lihat sebagai berikut :



Sumber : Peneliti, 2018

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Dengan mengubah atmosfir kepercayaan akan memberikan dampak pada produktivitas. Penelitian yang menghubungkan kepercayaan dengan variabel kerja telah banyak dilakukan. Hal ini karena kepercayaan diyakini sebagai inti dari setiap hubungan sebagaimana diutarakan oleh Diffie-couch. Bahkan Ouchi mengatakan bahwa kepercayaan adalah hal yang harus dipahami karena kepercayaan dan produktivitas berjalan seiringan.

Jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan jika komitmen karyawan ini rendah akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar. Karena dikatakan bahwa konsekuensi dan komitmen pada organisasi ini adalah produktifitas dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

2.5.1 Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Produktivitas

Robbins SP dan Judge (2008:99) menyatakan “memiliki pemikiran bahwa dalam bekerja atasan harus bisa memiliki kejujuran”. Hal itu memerlukan kepercayaan para pegawai bahwa atasannya layak untuk jadi pemimpin serta layak mendapatkan kepercayaan para karyawan.dalam konteks organisasi, kepercayaan merupakan hal yang kritis di dalam komunikasi yang efektif, dan kerja sama tim yang sukses antara sesama pegawai maupun atasan. Sama pentingnya dengan kepercayaan anatar karyawan dan para manajer, serta dapat meminimalkan resiko, biaya operasional dan meningkatkan komitmen pegawai serta produktivitas (Pucetaite, Lamsa &Novelskaite : 2010).

Dengan adanya kepercayaan pada atasan karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kinerja, pemikiran yang berorientasi memajukan

organisasi hal ini sejalan dengan penelitian Iswandi dkk (2018) bahwa kepercayaan terhadap atasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Semakin tinggi respek yang ditunjukkan oleh organisasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan bukan pekerjaan (*nonwork domain*), semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan itu terhadap organisasinya. Individu dengan derajat komitmen karir yang tinggi mungkin menunjukkan tingkat harapan dan tuntutan yang lebih tinggi dari organisasi dimana mereka telah membina hubungan. Ini berarti bahwa individu dengan komitmen karir yang tinggi mungkin akan lebih terkomitmen organisasi ketika harapan mereka terpuaskan oleh organisasi dibanding mereka yang kurang memiliki komitmen.

Pemecahkan masalah dalam perusahaan dengan situasi yang melibatkan konflik personal, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga meningkatkan perkembangan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas hal ini dibuktikan oleh penelitian Widjajanti dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

2.5.3 Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan sumber yang penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki pengaruh satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola pengaruh yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks. Kepercayaan terhadap atasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas hal ini bisa di buktikan dari hasil penelitian oleh Tri Iswandi, Abd. Kodir Djaelani, A. Agus Priyono.(2018) yang menyatakan bahwa secara simultan kepercayaan terhadap atasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan pada atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

3. Kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan/organisasi, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. (Sukmadinata, 2006 : 72), yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, Jl. Pinang Baris No. 114 C, Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Agustus 2019. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan								
		Des-18	Jan-19	Feb-19	Mar-19	Apr-19	Mei-19	Jun-19	Jul-19	Agst-19
1.	Pembuatan Proposal	■								
2.	Seminar Proposal		■	■						
3.	Pengumpulan Data				■					
4.	Analisa Data					■				
5.	Penyusunan Skripsi						■	■		
6.	Seminar Hasil								■	
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau									■

Sumber : penulis

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2009 : 118), populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berjumlah 180 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian
Periode Desember 2018

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Bagian Umum Dan Kepegawaian	10 orang
2	Sub. Bagian Penyusunan Program	6 orang
3	Sub. Bagian Keuangan	11 orang
4	Bidang Jalan	28 orang
5	Bidang Tata Kelola Air Dan Drainase	21 orang
6	Bidang Jasa Konstruksi	19 orang
7	Bidang Peralatan	33 orang
8	UPT Wilayah Utara	11 orang

9	UPT Wilayah Barat	10 orang
10	UPT Wilayah Timur	9 orang
11	UPT Wilayah Kota	10 orang
12	UPT Wilayah Selatan	10 orang
	Jumlah	180 orang

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan (2018)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative.

180 orang yang digunakan sebagai sampel untuk analisis data digunakan rumus Solvin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 5%)

maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{180}{1+(180(0.05)^2)}$$

$$n = 124 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Solvin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 124 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasioanl variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepercayaan Pada Atasan(X_1)	Kepercayaan dikonsepsikan dalam berbagai hal yang berhubungan yang berhubungan dengan situasi personal, hasil yang tidak jelas dan pemecahan masalah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompeten 2. Bisa dipercaya 3. Terbuka 4. Bisa Diandalkan 	Interval
Komitmen Organisasi (X_2)	Komitmen tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan Anda, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan Anda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk mempertahankan organisasi 2. Keinginan untuk berusaha 3. Kepercayaan pada tujuan dan nilai organisasi 	Interval
Produktivitas Pegawai (Y)	Produktivitas 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 atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketetapan waktu 	Interval

Sumber : diolah peneliti

3.5 Jenis Dan Sumber data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitaif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di

tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a) Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b) Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari :

- a) Observasi (Pengamatan) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi serta produktivitas pegawai

b) Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum KotaMedan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan serta buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diuji dan dianalisis dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.00. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.7.1 Teknik Analisis Data

3.7.1.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakuratan dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau dapat diandalkan. Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. VIF < 10,00 maka tidak terdapat multikolinearitas

2. Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu

variabel independen disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola gambar *Satterplots*.

3.7.1.3 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh kepercayaan pada atasan (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis smodel* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh insentif, motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepercayaan Pada Atasan

X_2 = Komitmen Organisasi

e = *Standard Error*

3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh kepercayaan pada atasan (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap produktifitas (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

3.7.2.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) > 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) < 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $(\alpha) > 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka

variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Secara parsial variabel kepercayaan pada atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- b. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- c. Secara serempak kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

5.2 Saran

Saran yang berikan oleh peneliti adalah

- a. Hendaknya perusahaan lebih mekomitmen organisasi pegawai seperti memberikan pelatihan atau pendidikan agar dapat menciptakan kemampuan yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

- b. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pihak instansi diharapkan lebih mengapresiasi terhadap hasil kerja pegawai.
- d. Penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.
- e. Pihak instansi harus bisa membuat karyawan lebih betah di instansi karena terdapat beberapa responden yang tidak mau mempertahankan posisinya di instansi, hal ini akan membuat kinerja instansi akan bermasalah karena sering *turnover* pegawai di beberapa posisi penting.
- f. Kepada peneliti lain diharapkan untuk meneliti hal-hal lain diluar kepercayaan dan komitmen organisasi, karena ada banyak hal yang mempengaruhi produktivitas suatu kantor atau instansi.

BUKU

Darmanto. D. (2014). *Respirology*. Edisi 2. Jakarta: penerbit Buku Kedokteran Lubis, Rahma Dhani K. 2018. ***Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Kota Medan***. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6, Jilid 2. Terjemahan David Wijaya Jakarta: Salemba Empat.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal. 256. Ristig, Kyle. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*. 32(7): 659-669.

Robbin SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal. 99.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

JURNAL

Anoraga, Pandji, 2005, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta

Cahyono, dalam Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Dizgah, Morad Rezaie., Farahbod, Farzin., & Khoeni, Bahare. (2011). Relationship between perceptions of organizational justice and trust in Guilan Tax Affair Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(7): 341-351.

Dharma, DR. Surya. (2007). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta:PT. Pustaka Pelajar

Edy Sutriso. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Kencana

Fitriyanto Nugroho. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul*. Skripsi. Yogyakarta: UNY

Iswandi, Djaelani dan Priyono. 2018. *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang*

Periode 2018) (www.fe.unisma.ac.id).

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Laschinger, H.K.S., Finegan, J., dan Shamian, J. 2001a. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment, *Health Care Manage Rev*, 26 (3): 7-23.

Lubis, Rahma Dhani K. 2018. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Kota Medan.

Mowday, R.T., Porter LW dan Steers, R, dalam Zelvia (2015) *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among*.

Pucetaite, Raminta., Lamsa, Anna-Maija., & Novelskaite, Aurelija. (2010). Building organizational trust in a low-trust societal context. *Baltic Journal of Management*. 5(2): 197-217.

Paille, Pascal., Bourdeau, Laurent., & Galois, Isabelle. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: a Social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1): 41-58.

Rakhmawati, Dian dan Susetyo Darmanto. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Media ekonomi dan manajemen* Vol. 29 No.1 Januari 2014.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya

Sulianti, D. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31 -37.

Susanto, Ari Juniar. 2011. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysis Archives*, (Online),

(<http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html>, diakses 17 Januari 2019)

Syahputra, Iswandi. 2018. *Penggunaan Media Sosial Dan Kamaraan Religious Dalam Kasus Pembakaran Vihara Di Kota Tanjung Balai, Indonesia*. DOI:10.21274/epis.2018.13.1.149-172.

Widjajanti, E. (2008). Kualitas Lembar Kerja Siswa. Diakses pada 19 Januari 2017, dari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/endangwidjajanti-lfx-ms-dr/kualitas-lks.pdf>.

Yulianti, Wuryanti (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM: Studi BLHKP, BKPPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara*. ISSN 2302-9791. Vol. 2 No. 1 May 2015



**LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPERCAYAAN PADA ATASAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN :

JenisKelamin :

Pendidikan :

Lama Kerja :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ”Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : SangatSetuju

S : Setuju

KS : KurangSetuju

TS : TidakSetuju

STS : SangatTidakSetuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Kepercayaan Pada Atasan (X ₁)		SS	S	KS	TS	STS
1.	a. kompeten atasan saya bias menyelesaikan masalah dengan cepat					
2.	Atasan saya memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan dengan baik					
3.	b. bisa dipercaya atasan saya tidak pernah memotong insentif saya					
4.	c. terbuka atasan saya selaluterbukamengenai dana proyek yang diberikan					
5.	d. bisa diandalkan Jika saya tidak bias menyelesaikan pekerjaan saya atasan saya siap membantu.					

B. Komitmen Organisasi (X ₂)		SS	S	KS	TS	STS
1.	a. kepercayaan pada tujuan organisasi saya percaya bahwa instansi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang baik dalam membangun dan merawat infrastruktur kota medan					
2.	Saya selalu meyakini tujuan dari perusahaan dan hasil yang akan dicapai oleh dinas PU					
3.	b. keinginan untuk mempertahankan organisasi saya akan tetap bekerja di instansi ini walaupun banyak kendala di dalam instansi					
4.	Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan posisi saya di instansi					
5.	c. keinginan untuk berusaha saya akan berusaha agar instansi tempat saya bekerja selalu mendapat penilaian baik					
6.	Saya selalu memberikan hasil terbaik untuk instansi saya					

A. Produktivitas (Y)		SS	S	KS	TS	STS
1.	a. Kuantitas Kerja saya bekerja lebih lama dari karyawan lain					
2.	Saya bias menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain					
3.	b. Kualitas kerja hasil kerja saya lebih baik dari karyawan lain					
4.	Saya selalu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan					
5.	c. Ketepatan waktu saya bias menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
6.	Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka akan membuat saya lebih cepat untuk beristirahat.					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kepercayaan Pada Atasan

No.	X1					totalx1
1	5	5	4	4	2	20
2	3	4	4	2	2	15
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	4	23
5	4	5	1	1	3	14
6	4	5	3	5	5	22
7	3	5	3	3	3	17
8	4	5	5	4	3	21
9	4	2	5	3	3	17
10	2	1	4	1	3	11
11	4	3	3	4	4	18
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	3	23
15	5	3	5	5	5	23
16	3	5	3	4	4	19
17	4	3	3	5	4	19
18	4	3	3	5	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	4	2	3	5	4	18
21	3	1	4	4	4	16
22	4	4	4	5	4	21
23	4	5	3	4	4	20
24	4	5	3	4	4	20
25	5	3	5	4	4	21
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20
28	5	3	4	4	4	20
29	4	3	4	4	3	18
30	5	4	4	3	4	20
31	2	5	4	4	3	18
32	3	4	4	4	5	20
33	3	4	2	3	4	16
34	3	3	2	4	4	16
35	3	4	5	4	2	18
36	4	5	4	3	4	20
37	4	3	2	3	4	16
38	4	3	5	2	4	18
39	4	4	3	4	4	19
40	3	4	5	5	4	21
41	4	4	4	3	4	19

42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	3	4	4	19
44	4	3	4	5	3	19
45	4	3	4	4	4	19
46	4	3	3	5	3	18
47	4	4	4	5	4	21
48	5	3	3	4	4	19
49	4	3	4	4	4	19
50	4	3	4	4	4	19
51	4	4	4	4	2	18
52	5	3	4	4	3	19
53	4	3	4	4	4	19
54	4	4	4	5	4	21
55	4	3	1	5	4	17
56	5	4	1	4	3	17
57	4	4	4	4	4	20
58	4	5	3	4	4	20
59	5	4	4	4	2	19
60	4	3	1	4	2	14
61	5	3	4	5	4	21
62	5	3	3	5	4	20
63	4	5	4	5	3	21
64	5	3	4	4	3	19
65	3	4	4	4	5	20
66	4	5	4	5	5	23
67	4	3	4	5	5	21
68	3	3	5	4	5	20
69	4	5	4	5	4	22
70	3	4	5	4	3	19
71	5	5	5	4	3	22
72	4	3	5	3	5	20
73	3	4	4	5	5	21
74	5	5	3	5	5	23
75	3	4	4	3	2	16
76	5	4	4	5	4	22
77	4	5	4	3	4	20
78	4	5	4	3	4	20
79	4	5	5	5	3	22
80	4	4	3	5	5	21
81	4	3	2	5	3	17
82	4	3	4	5	4	20
83	5	3	2	5	4	19
84	4	3	2	4	3	16
85	4	3	4	4	4	19
86	4	3	4	4	4	19

87	4	3	4	5	3	19
88	3	4	4	4	4	19
89	5	4	4	3	4	20
90	5	3	2	4	3	17
91	5	2	3	4	4	18
92	4	3	4	4	3	18
93	2	4	1	4	3	14
94	5	3	4	4	4	20
95	4	4	4	3	4	19
96	4	5	5	4	2	20
97	5	5	2	3	5	20
98	3	2	4	4	5	18
99	3	4	2	3	3	15
100	4	2	2	5	3	16
101	5	4	4	5	4	22
102	4	3	2	3	4	16
103	3	4	5	4	3	19
104	4	4	4	5	4	21
105	3	5	5	3	5	21
106	5	3	3	5	3	19
107	4	5	2	5	3	19
108	5	4	2	3	4	18
109	2	3	4	3	4	16
110	5	4	3	3	4	19
111	4	4	3	4	4	19
112	5	5	5	5	3	23
113	4	4	5	5	5	23
114	4	4	5	5	5	23
115	4	4	5	5	5	23
116	4	4	5	4	4	21
117	4	4	4	4	3	19
118	3	4	4	4	2	17
119	4	4	4	4	3	19
120	4	4	4	4	3	19
121	5	4	5	5	5	24
122	5	5	5	5	5	25
123	4	3	4	4	4	19
124	4	5	4	4	5	22

**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas
Komitmen Organisasi**

No.	X2						total x2
1	4	2	5	4	3	5	23
2	3	2	4	4	5	3	21
3	5	4	4	2	3	5	23
4	4	5	3	3	5	5	25
5	3	5	5	3	5	4	25
6	5	3	5	3	5	4	25
7	1	5	5	1	5	3	20
8	5	2	2	3	4	4	20
9	3	5	5	2	5	4	24
10	4	5	5	4	3	2	23
11	4	5	3	3	4	4	23
12	5	5	5	4	5	5	29
13	5	5	5	4	5	5	29
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	2	4	5	5	26
16	4	5	4	4	4	3	24
17	4	4	2	1	5	4	20
18	2	4	3	3	5	4	21
19	4	4	3	3	4	4	22
20	3	5	3	3	5	4	23
21	4	4	2	3	5	3	21
22	5	4	3	4	4	4	24
23	3	4	3	4	4	4	22
24	4	4	3	4	4	4	23
25	5	4	2	4	4	5	24
26	4	5	3	4	4	5	25
27	3	4	3	2	4	4	20
28	5	4	3	4	4	5	25
29	3	5	1	2	4	4	19
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	5	4	5	2	25
32	4	5	5	5	3	3	25
33	4	4	5	5	4	3	25
34	5	5	5	5	4	3	27
35	4	3	4	5	3	3	22
36	4	4	4	5	4	4	25
37	4	4	4	4	5	4	25
38	5	3	5	5	4	4	26
39	5	3	5	5	4	4	26

40	5	3	5	5	2	3	23
41	5	2	1	1	4	4	17
42	4	4	2	2	4	4	20
43	4	5	1	2	4	4	20
44	4	5	1	1	4	4	19
45	2	4	1	1	4	4	16
46	3	5	1	1	4	4	18
47	4	5	3	1	4	4	21
48	4	5	3	3	4	5	24
49	3	5	3	1	4	4	20
50	4	4	3	3	4	4	22
51	4	4	2	1	4	4	19
52	4	3	1	1	4	5	18
53	4	4	3	4	4	4	23
54	4	4	3	4	4	4	23
55	4	4	3	3	4	4	22
56	4	4	1	3	4	5	21
57	5	5	4	4	3	4	25
58	4	5	3	4	4	4	24
59	4	4	2	3	5	5	23
60	4	4	3	3	4	4	22
61	4	5	3	3	5	5	25
62	4	5	3	3	4	5	24
63	4	4	3	4	4	4	23
64	3	5	3	4	4	5	24
65	4	5	4	5	4	3	25
66	5	4	4	4	5	4	26
67	5	4	4	4	5	4	26
68	3	3	5	4	4	3	22
69	3	4	5	4	3	4	23
70	5	3	4	3	4	4	23
71	4	4	4	4	3	4	23
72	4	4	4	4	3	4	23
73	4	4	4	5	3	4	24
74	4	4	4	4	5	4	25
75	4	3	4	5	4	4	24
76	4	3	4	4	3	5	23
77	4	4	4	4	3	3	22
78	4	3	4	4	3	4	22
79	5	2	3	4	3	3	20
80	4	4	4	4	4	3	23
81	5	3	4	5	3	2	22
82	4	5	3	4	4	5	25

83	4	4	5	4	3	2	22
84	4	2	2	3	4	4	19
85	4	4	5	2	2	3	20
86	4	4	5	3	2	3	21
87	4	4	5	3	2	3	21
88	2	3	3	4	4	3	19
89	5	5	4	5	3	3	25
90	4	2	3	5	4	4	22
91	5	5	4	2	3	2	21
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	4	4	3	4	23
94	5	4	4	4	2	2	21
95	4	4	4	4	3	4	23
96	4	4	4	4	3	4	23
97	5	5	5	5	4	4	28
98	4	4	4	5	3	4	24
99	4	4	4	4	4	3	23
100	3	3	4	4	4	4	22
101	4	4	4	4	3	4	23
102	4	4	4	4	3	4	23
103	4	4	3	4	4	4	23
104	4	4	4	4	4	3	23
105	4	4	4	4	3	4	23
106	3	2	2	4	2	1	14
107	5	4	4	4	4	3	24
108	5	4	4	5	4	4	26
109	4	3	4	4	4	3	22
110	4	4	4	4	3	4	23
111	4	4	4	4	3	4	23
112	4	4	5	4	4	4	25
113	4	3	4	4	3	3	21
114	4	3	4	4	4	3	22
115	4	5	4	5	4	4	26
116	5	4	3	3	4	5	24
117	5	4	4	4	5	4	26
118	5	4	4	3	4	5	25
119	4	5	4	4	5	4	26
120	4	5	4	4	5	4	26
121	3	5	4	5	4	4	25
122	4	5	4	5	4	3	25
123	5	4	4	5	4	5	27
124	3	3	4	5	4	5	24

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas

No.	Y						totally
1	5	4	3	2	4	4	22
2	4	3	2	4	4	5	22
3	4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	5	3	4	5	25
5	4	3	3	4	4	5	23
6	4	3	5	4	4	5	25
7	3	3	2	3	3	3	17
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	5	3	3	4	23
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	5	4	3	5	25
12	4	4	4	5	4	4	25
13	5	4	4	3	4	4	24
14	4	4	4	4	3	4	23
15	5	4	3	5	4	4	25
16	4	4	5	4	3	5	25
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	4	5	4	4	4	26
19	4	4	4	5	4	5	26
20	4	5	4	4	4	5	26
21	4	4	4	4	5	3	24
22	4	4	5	5	4	4	26
23	4	4	4	5	4	4	25
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	4	5	5	4	26
26	5	4	5	4	5	4	27
27	3	4	5	4	5	4	25
28	4	5	4	4	5	4	26
29	5	4	4	4	5	4	26
30	4	4	4	4	5	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	3	4	4	3	5	24
35	4	4	5	4	5	4	26
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	4	4	4	4	4	25
38	4	4	3	3	4	5	23
39	4	4	5	5	4	5	27

40	4	4	4	5	4	5	26
41	4	3	4	4	2	4	21
42	4	5	4	4	5	4	26
43	5	4	3	4	4	5	25
44	4	4	3	4	4	5	24
45	4	4	2	4	4	4	22
46	3	3	4	5	4	3	22
47	4	4	4	5	3	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	4	5	3	2	23
51	5	4	5	4	5	4	27
52	4	3	4	2	1	4	18
53	3	4	2	5	4	3	21
54	4	4	5	4	5	4	26
55	3	5	4	5	3	5	25
56	5	3	5	3	5	3	24
57	4	5	4	2	5	1	21
58	5	4	3	2	3	1	18
59	2	3	5	4	3	4	21
60	5	4	4	3	3	4	23
61	4	4	4	3	4	4	23
62	5	5	3	5	5	3	26
63	4	4	5	5	5	5	28
64	4	4	5	5	5	5	28
65	4	4	5	5	5	5	28
66	4	4	4	5	4	4	25
67	4	4	3	4	4	3	22
68	3	4	3	4	4	2	20
69	4	4	5	4	4	3	24
70	4	3	4	3	3	4	21
71	4	4	4	3	4	4	23
72	3	4	4	4	5	4	24
73	4	4	5	4	4	4	25
74	4	5	4	4	4	5	26
75	3	4	4	3	4	4	22
76	3	4	5	4	4	4	24
77	3	4	4	4	4	5	24
78	4	5	5	4	4	4	26
79	4	3	5	4	4	4	24
80	5	4	4	4	3	3	23
81	5	2	4	5	4	5	25
82	5	5	4	2	4	4	24

83	4	4	5	4	3	2	22
84	4	5	3	3	4	2	21
85	4	4	5	4	4	5	26
86	4	2	3	1	3	3	16
87	4	3	4	2	3	4	20
88	4	4	5	3	2	3	21
89	4	2	3	3	4	5	21
90	5	4	4	5	5	4	27
91	4	2	4	4	3	5	22
92	3	4	4	4	4	4	23
93	3	5	5	4	4	4	25
94	2	4	4	3	5	5	23
95	4	4	4	3	4	4	23
96	3	4	4	4	5	4	24
97	2	3	5	3	5	4	22
98	3	4	4	4	4	5	24
99	2	4	5	3	4	5	23
100	4	4	4	3	4	4	23
101	4	4	4	3	4	4	23
102	3	4	4	4	4	4	23
103	4	4	4	5	4	3	24
104	3	4	4	4	5	4	24
105	3	4	4	4	5	4	24
106	3	1	5	3	4	4	20
107	4	4	3	4	4	4	23
108	3	4	5	4	4	4	24
109	3	5	5	2	4	4	23
110	3	4	4	3	4	4	22
111	5	4	4	3	5	4	25
112	4	4	4	3	5	5	25
113	3	4	4	4	5	5	25
114	4	4	4	3	4	5	24
115	3	4	5	4	4	3	23
116	3	4	3	4	5	4	23
117	4	4	3	4	5	4	24
118	4	3	4	5	4	4	24
119	4	5	4	4	5	4	26
120	4	5	4	5	4	3	25
121	4	5	4	5	4	4	26
122	5	4	3	3	4	5	24
123	5	4	4	4	5	4	26
124	5	4	4	3	4	5	25

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kepercayaan Pada Atasan

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.096	.029	.299**	.121	.504**
	Sig. (2-tailed)		.287	.750	.001	.181	.000
	N	124	124	124	124	124	124
P2	Pearson Correlation	.096	1	.149	.069	.048	.513**
	Sig. (2-tailed)	.287		.099	.444	.593	.000
	N	124	124	124	124	124	124
P3	Pearson Correlation	.029	.149	1	.137	.159	.597**
	Sig. (2-tailed)	.750	.099		.128	.078	.000
	N	124	124	124	124	124	124
P4	Pearson Correlation	.299**	.069	.137	1	.218*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.444	.128		.015	.000
	N	124	124	124	124	124	124
P5	Pearson Correlation	.121	.048	.159	.218*	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.181	.593	.078	.015		.000
	N	124	124	124	124	124	124
TOTAL	Pearson Correlation	.504**	.513**	.597**	.600**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124	124

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kepercayaan Pada Atasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.054	.169	.285**	-.070	.095	.476**
	Sig. (2-tailed)		.548	.060	.001	.442	.295	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
P2	Pearson Correlation	-.054	1	.049	-.127	.252**	.185*	.413**
	Sig. (2-tailed)	.548		.589	.162	.005	.040	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
P3	Pearson Correlation	.169	.049	1	.542**	-.161	-.254**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.060	.589		.000	.075	.004	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
P4	Pearson Correlation	.285**	-.127	.542**	1	-.167	-.141	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001	.162	.000		.064	.119	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
P5	Pearson Correlation	-.070	.252**	-.161	-.167	1	.384**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.442	.005	.075	.064		.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
P6	Pearson Correlation	.095	.185*	-.254**	-.141	.384**	1	.351**
	Sig. (2-tailed)	.295	.040	.004	.119	.000		.000
	N	124	124	124	124	124	124	124
TOTAL	Pearson Correlation	.476**	.413**	.593**	.604**	.347**	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124	124	124

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	6

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai

Correlations							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
Pearson Correlation	1	.123	-.053	.070	.004	-.010	.358**
Sig. (2-tailed)		.173	.557	.439	.969	.910	.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	.123	1	.105	.204*	.323**	-.064	.518**
Sig. (2-tailed)	.173		.244	.023	.000	.481	.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	-.053	.105	1	.129	.100	.170	.469**
Sig. (2-tailed)	.557	.244		.153	.268	.059	.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	.070	.204*	.129	1	.249**	.179*	.633**
Sig. (2-tailed)	.439	.023	.153		.005	.046	.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	.004	.323**	.100	.249**	1	.134	.581**
Sig. (2-tailed)	.969	.000	.268	.005		.136	.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	-.010	-.064	.170	.179*	.134	1	.490**
Sig. (2-tailed)	.910	.481	.059	.046	.136		.000
N	124	124	124	124	124	124	124
Pearson Correlation	.358**	.518**	.469**	.633**	.581**	.490**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	124	124	124	124	124	124	124

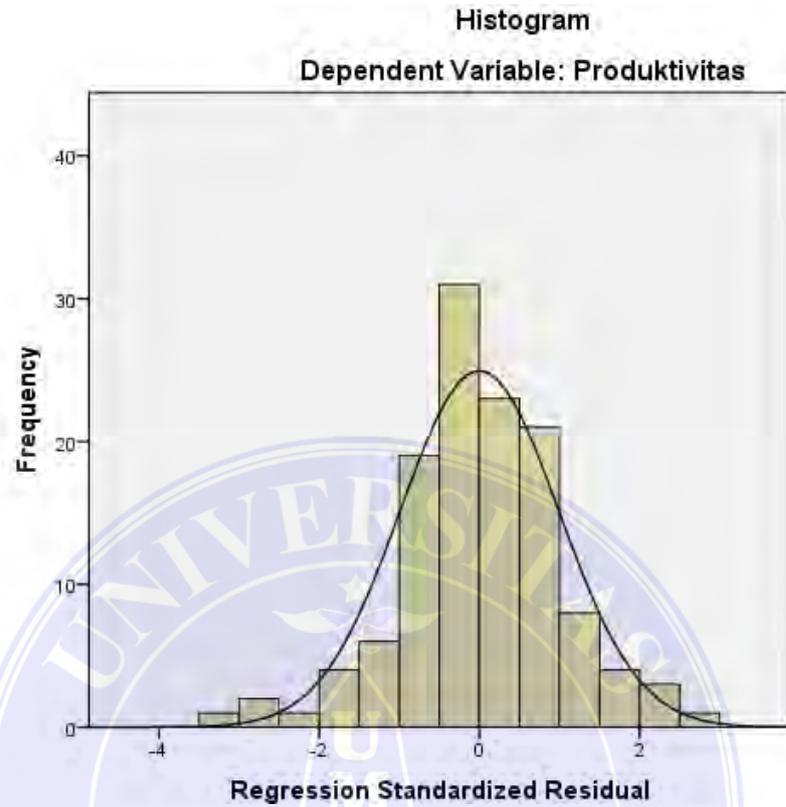
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

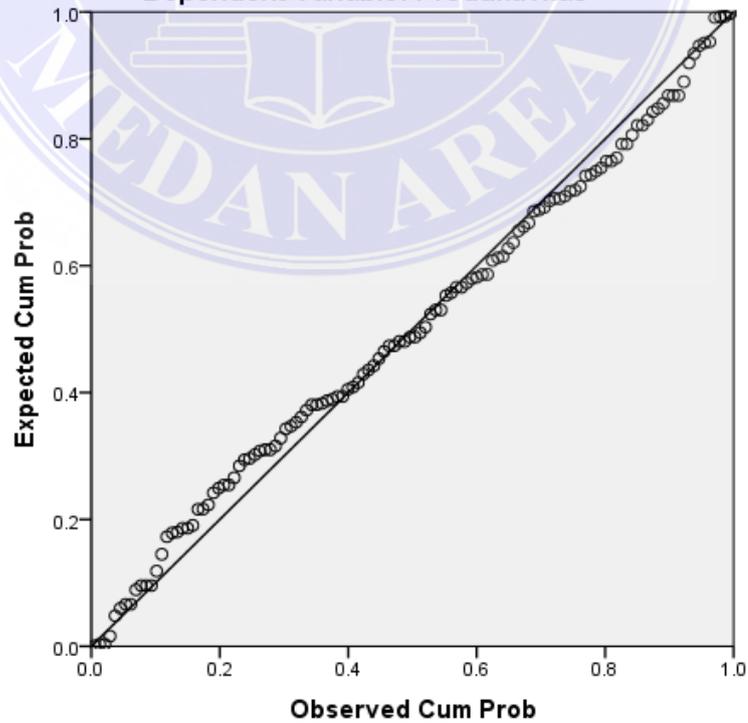
Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	6

Lampiran11. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Produktivitas

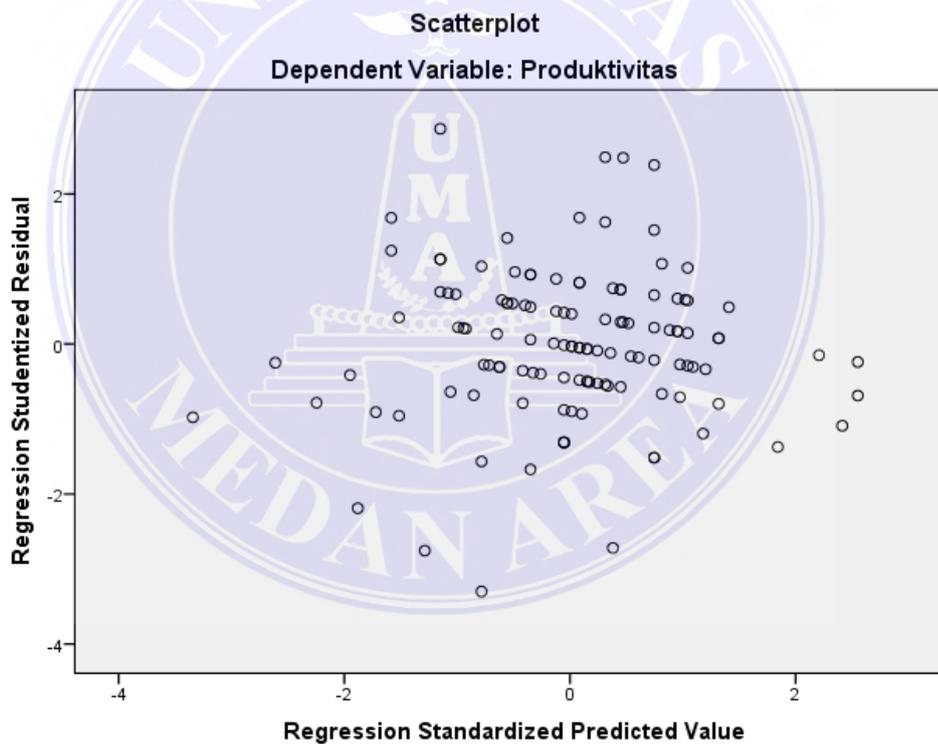


Lampiran 12. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.434	2.243		7.292	.000		
1 Kepercayaan Pada Atasan	.040	.089	.041	2.570	.015	.927	1.078
Komitmen Organisasi	.211	.084	.229	2.498	.001	.927	1.078

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 13. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 14. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.905	2	20.453	3.792	.025 ^b
Residual	652.579	121	5.393		
Total	693.484	123			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, KepercayaanPadaAtasan

Lampiran 15. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.434	2.243		7.292	.000
	KepercayaanPadaAtasan	.040	.089	.041	2.570	.015
	KomitmenOrganisasi	.211	.084	.229	2.498	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 16. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4,17
Model Summary

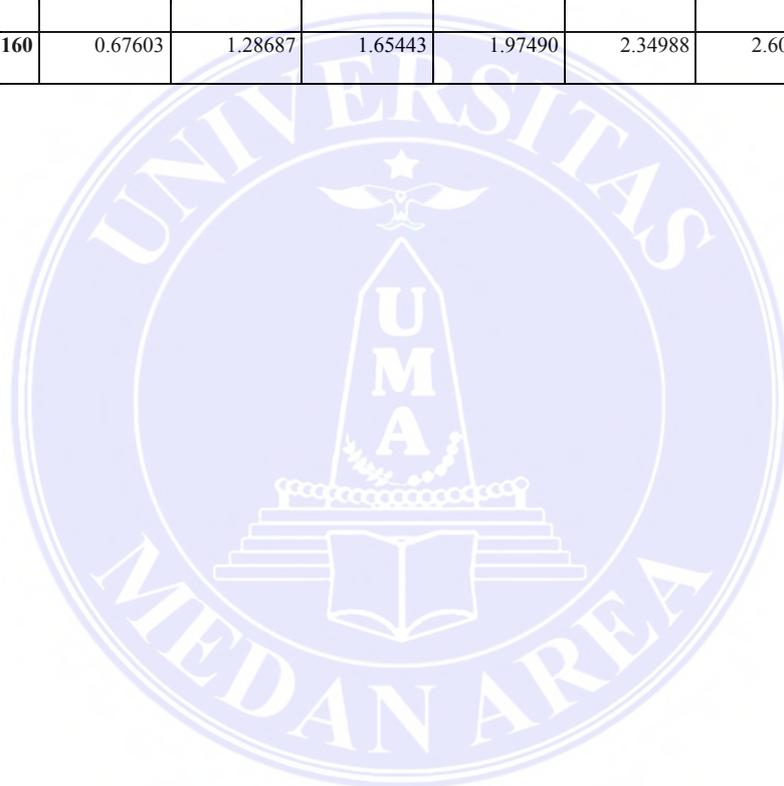
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.460	.444	2.32110

a. Predictors: (Constant), komitmenorganisasi, kepercayaan

Lampiran 17. Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583

150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195



Lampitan 18. Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943

121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669

148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

