

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL
DI KABUPATEN X**

SKRIPSI

**OLEH:
ESTER VERA GINTING
198600019**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL
DI KABUPATEN X**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

ESTER VERA GINTING

198600019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

i

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 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai
Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X

Nama : Ester Vera Ginting

NPM : 198600019

Fakultas : Psikologi

Disetujui oleh:

Komisi Pembimbing



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian

Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 27 September 2023

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 karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 27 September 2023



Ester Vera Ginting

198.600.019

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ester Vera Ginting
Npm : 198600019
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X**. Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 27 September 2023



Ester Vera Ginting

198.600.019

ABSTRAK

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL DI KABUPATEN X

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 36 orang pegawai negeri sipil. Dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Proses pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert untuk skala disiplin kerja dan menggunakan data instansi (SKP) untuk data produktivitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* Pengujian hipotesis berdasarkan pada analisis korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 25,0, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Pertanahan Nasional di kabupaten X. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0,005 < 0,05$ artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 25,1 % dan sisanya 74,9 % dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian. Dari hasil hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sedang mengarah tinggi dan produktivitas kerja tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata empirik disiplin kerja 106,25 dan nilai rata-rata hipotetik sebesar 95 dengan nilai SD 12,64. Sedangkan nilai rata-rata produktivitas kerja pegawai selama 3 tahun sebesar 90 yang artinya tinggi.

Kata kunci : disiplin kerja, produktivitas kerja, pegawai

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND WORK PRODUCTIVITY OF NATIONAL LAND AGENCY EMPLOYEES IN DISTRICT X

This study aims to test whether work discipline has a correlation with work productivity of employees of the National Land Agency in X District. The research method used in this study is a quantitative research method, with a sample of 36 civil servants. By using techniques Purposive Sampling. The process of collecting research data is to use a Likert scale for work discipline scale and use agency data (SKP) for work productivity data. The data analysis technique used is the correlation technique Product Moment Hypothesis testing is based on correlation analysis Product Moment with the help of SPSS version 25,0, the results showed that there was a positive correlation between work discipline and work productivity for employees of the National Land Agency in district X. This can be seen from the value of the correlation coefficient $r_{xy} = 0,501$ with a significant $p = 0,005 < 0,05$ meaning the higher the work discipline, the higher the productivity. Work discipline contributes to work productivity of 25,1% and the remaining 74,9 % comes from other factors not disclosed in the study. From the results of this study indicate that work discipline is heading high and work productivity is high. This can be seen from the empirical average value of work discipline of 106,25 and the average hypothetical value of 95 with an SD value of 12,64. While the average value of employee work productivity for 3 years is 90 which means high.

Keywords : *discipline work, work productivity, employees*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti di lahirkan di Desa Bangun Sari pada tanggal 03 September 1998 dari ayah Riduan Ginting dan ibu Arabta br. Barus. Peneliti merupakan puteri ketiga dari lima bersaudara.

Tahun 2016 Peneliti lulus dari SMK Negeri 1 Kisaran, pada tahun 2017-2019 peneliti bekerja di salah satu perusahaan di Batam dan pada tahun 2019 peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya skripsi ini berhasil diselesaikan, dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten X”**.

Terimakasih peneliti ucapkan kepada Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Seluruh pihak Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X yang telah membantu peneliti selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terimakasih juga kepada ayah, ibu, kakak, adik, Abang Arianto, Eferaim, serta seluruh keluarga, sahabat atas segala doa dan perhatiannya.

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

Medan, 27 September 2023

Ester Vera Ginting
198.600.019

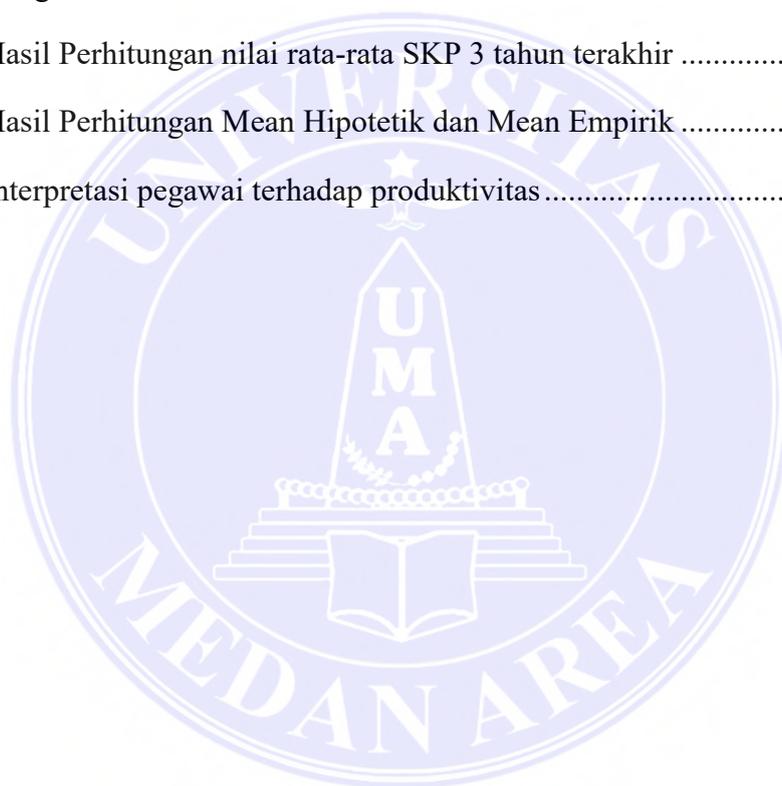
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Produktivitas Kerja	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	9
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	10
2.1.3. Karakteristik/Ciri-ciri Pegawai yang Produktif	14
2.1.4. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja	16
2.2 Disiplin Kerja	18
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	18
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.2.3. Karakteristik Disiplin Kerja	24
2.2.4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	25
2.2.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Pegawai	27
2.3 Kerangka Penelitian	29
III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	30
3.3 Metodologi Penelitian	30
3.4 Identifikasi Variabel	31
3.5 Definisi Operasional	32
3.6 Populasi dan Sampel	33
3.6.1. Populasi Penelitian	33

3.6.2. Sampel Penelitian.....	33
3.7 Prosedur Kerja.....	33
3.7.1. Persiapan Administrasi	33
3.7.2. Persiapan Alat Ukur.....	34
3.7.3. Uji Coba Alat Ukur.....	36
3.7.4. Pelaksanaan Penelitian.....	37
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil	39
4.4.1. Hasil Uji Coba Alat Ukur	39
4.4.2. Uji Asumsi	40
4.4.3. Hasil Uji Analisis Data	42
4.4.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	43
4.2 Pembahasan.....	45
V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Simpulan	49
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
1	Distribusi Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba 35
2	Distribusi Skala Disiplin Kerja Sesudah Uji Coba 40
3	Rangkuman Hasil Uji Normalitas..... 41
4	Rangkuman Hasil Uji Linearitas 42
5	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment 42
6	Hasil Perhitungan nilai rata-rata SKP 3 tahun terakhir 44
7	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik 44
8	Interpretasi pegawai terhadap produktivitas 44



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Kerangka Konseptual.....	29
2 Kurva Normal Variabel Disiplin kerja	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. DATA PRODUKTIVITAS PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL DI KABUPATEN X.....	55
2. SKALA PENELITIAN	59
3. DATA MENTAH VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA	63
4. VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN	67
5. UJI ASUMSI.....	70
(UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS).....	72
6. HASIL UJI KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i>	73
7. SURAT IZIN PENELITIAN	75
8. SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan fondasi utama bagi suatu instansi, karena pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan instansi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Manusia bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus mengendalikan terwujudnya tujuan organisasi. Instansi dengan pegawai sangat berhubungan, karena setiap instansi mengharapkan pegawai-pegawainya untuk memajukan instansi dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dikelola dengan baik supaya bisa mendukung pencapaian rencana strategis instansi.

Upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia menjadi isu sentral dalam wacana pembangunan manusia Indonesia. Hasil riset lembaga penelitian politik internasional, keuangan, dan bisnis di California yang melaporkan bahwa dari 42 negara yang diteliti, produktivitas sumber daya manusia di Indonesia menduduki urutan ke-35, lima negara yang paling tinggi produktivitas kerjanya adalah Singapura, Swiss, Taiwan, Jepang, dan Korea selatan. Untuk kawasan ASEAN sendiri, Filipina menduduki urutan ke-8 dan Malaysia berada pada urutan ke-14.

Fenomena rendahnya produktivitas sumber daya manusia Indonesia juga belakangan ini diperkuat oleh informasi Badan Program Pembangunan di bawah PBB (United Nations Development Programme/UNDP) dalam laporan Human Development Report 2016 mencatat, indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia pada 2015 berada di peringkat 113, turun dari posisi 110 di 2014. Data

tahun 2019, Indonesia berbagi tempat di peringkat 111 dengan Samoa, dalam hal ini tingkat produktivitas kerja di Indonesia masih rendah.

Rendahnya produktivitas kerja berdasarkan data yang diperoleh, terdapat penurunan produktivitas kerja pegawai badan pertanahan nasional di kabupaten X. Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas pada bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan Presiden nomor 20 tahun 2015. Kantor Pertanahan merupakan instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X terdapat tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, pada tahun 2020 dalam kegiatan penyelenggaraan penataan hubungan hukum keagrariaan di daerah dengan persentase sebesar 52,50% dengan alokasi anggaran sebesar 916.903.000 dan telah realisasi sebesar 481.372.790 serta kegiatan penyelenggaraan penataan Agraria di daerah dengan persentase sebesar 19,02% dengan alokasi anggaran sebesar 30.410.000 dan telah realisasi sebesar 5.783.200. Pada tahun 2021 dalam kegiatan penyelenggaraan penatagunaan tanah dengan persentase sebesar 28,09% dengan alokasi anggaran sebesar 9.670.000 dan telah realisasi sebesar 2.716.000 serta kegiatan pengaturan tanah komunal hubungan kelembagaan dan PPAT dengan persentase sebesar 5,03% dengan alokasi anggaran sebesar 15.907.000 dan telah realisasi sebesar 800.000. Pada tahun 2022 dalam kegiatan penetapan hak dan tata ruang dengan persentase 84,45% dengan

alokasi anggaran sebesar 77.587.000 dan telah realisasi sebesar 65.524.922, serta kegiatan penyelenggaraan konsolidasi tanah dan pengembangan pertanahan dengan persentase 55,20% dengan alokasi anggaran sebesar 3.134.000 dan telah realisasi sebesar 1.730.000. kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang jauh dari target yang telah di tetapkan.

Indikasi rendahnya produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X disebabkan kurangnya disiplin kerja para pegawai, seperti waktu istirahat melebihi batas yang telah di tentukan, persoalan di lapangan mengenai pembaharuan zona nilai tanah, terdapat berbagai kendala antara lain tentang sistem penyediaan informasi nilai tanah (*market value*) yang menggambarkan keadaan pasar tanah. Sistem penyediaan informasi tersebut sangat dibutuhkan untuk menjadi rujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan investasi serta sangat di butuhkan untuk di jadikan pedoman dalam melakukan pelayanan penilaian tanah, permasalahan lain yang di hadapi seperti persoalan sengketa, konflik, dan perkara pertanahan yang tidak mudah di atasi seperti perebutan status kepemilikan antara orang dengan orang, perebutan status kepemilikan antara orang dengan koprasia swasta dan perebutan status kepemilikan antara orang dengan pemerintah, serta keterbatasan jumlah petugas ukur.

Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dengan jumlah yang cukup dan kualitas yang tinggi serta professional sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Maka dari itu, perlunya mengevaluasi dan mengupayakan

permasalahan yang terjadi agar produktivitas kerja pegawai BPN dapat meningkat.

Hal ini juga di perkuat dari hasil wawancara pada subjek A salah satu pegawai BPN di kabupaten X pada bagian Tata Usaha:

“Kendala dilapangan masih dijumpai kurangnya animo masyarakat pada saat akan melakukan layanan pertanahan, karena tingginya nilai BPHTB (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan), masih banyak pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan background pendidikannya, serta kurangnya sarana prasarana pengolahan data misalnya komputer yang tidak memenuhi spesifikasi teknis dan printer yang tidak mencukupi”.
(Wawancara Interpersonal: 28 April 2023).

Meningkatkan produktivitas pegawai merupakan tuntutan dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Dikatakan produktif apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi, mencapai target yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Target yang harus dikerjakan pegawai BPN di kabupaten X adalah program pemerintah yaitu PTSL (program pendaftaran tanah sistematis lengkap). PTSL meliputi seluruh objek pendaftaran tanah di seluruh wilayah Republik Indonesia, baik yang belum ada hak atas tanahnya maupun dalam bidang tanah yang telah memiliki hak dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki kualitas data pendaftaran tanah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi kantor pertanahan nasional di kabupaten X memiliki jumlah 36 pegawai Negeri Sipil, 38 orang Pegawai Tidak Tetap dan 20 Orang Asisten Surveyor Kadastral yang memiliki seksi/sub bagian, yaitu sub bagian Tata usaha, seksi satu survei dan pemetaan, seksi dua penetapan hak dan

pendaftaran, seksi tiga penataan dan pemberdayaan, seksi empat pengendalian tanah dan pengembangan, seksi lima pengendalian dan penanganan sengketa.

Produktivitas kerja merupakan ukuran kerja yang berfokus pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, memperkirakan biaya karyawan, penjadwalan kerja, penganggaran dan dalam merancang sistem intensif bagi karyawan. Produktivitas dapat dilihat berdasarkan pada jumlah waktu seorang pegawai hadir secara fisik di pekerjaannya dan bekerja secara efisien selama berada di kantor. Tingkat produktivitas pegawai yang lebih tinggi memberi instansi dan pegawai berbagai keuntungan, misalnya produktivitas yang lebih tinggi mengarah pada pertumbuhan ekonomi yang menguntungkan. Semua manfaat tersebut menjadikan produktivitas pegawai layak untuk diperhatikan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Pegawai yang kompeten dan memiliki rasa untuk melayani masyarakat merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan tujuan instansi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan. Pemberian pelayanan yang optimal tidak akan terlaksana apabila pegawai tidak mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan instansi. Oleh karena itu, disiplin kerja dan produktivitas pegawai menjadi poin penting yang harus diperhatikan instansi demi tercapainya visi, misi dan tujuan kantor pertanahan di kabupaten X.

Berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti melihat kedisiplinan pegawai masih rendah, hal ini terlihat masih banyak yang terlambat masuk jam

kerja kantor, waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah di tentukan, serta absensi pada tahun 2022 cenderung tinggi yakni berjumlah 390 dalam 1 tahun. Hal ini didapatkan berdasarkan dari data dan observasi di kantor pertanahan nasional di kabupaten X.

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara peneliti pada subjek B salah satu pegawai bagian Tata Usaha BPN di Kabupaten X:

“Pegawai BPN disini banyak yang tidak berdomisili di Kabupaten X, sehingga pada hari senin banyak pegawai yang terlambat, karena masih dalam perjalanan dari tempat domisilinya. Dan faktor lainnya belum adanya kontrol absen saat jam makan siang, sehingga banyak pegawai memperpanjang waktu istirahatnya”. (Wawancara Interpersonal: 28 April 2023)

Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh bertanggung jawabnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor. Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja mengacu pada pendorong di dalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi

kepentingan instansi maupun pegawai, bagi instansi akan terbentuknya tata tertib saat melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat dalam bekerja. Dengan demikian sikap disiplin akan bermanfaat dalam pengembangan di dalam terwujudnya pertumbuhan di instansi.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan adanya indikasi-indikasi masalah yang timbul maka menjadi menarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai badan pertanahan nasional di kabupaten X, sehingga diharapkan dapat memberikan hal yang positif bagi instansi dan pembaca. Maka dapat disimpulkan suatu judul penelitian yaitu : “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten X”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu: Apakah ada Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai yaitu untuk mengetahui Hubungan Disiplin kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Dengan asumsi, semangkin tinggi disiplin kerja pegawai, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semangkin rendah disiplin kerja pegawai, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun”.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terutama pada Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X dan penelitian dapat bermanfaat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat yang di harapkan penelitian ini agar dapat menjadi masukan dan pemahaman bagi kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X bagaimana kedisiplinan dapat diterapkan dan ditaati oleh pegawai supaya produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X dapat meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Triyono dalam (Kartawan et al., 2018) produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pengertian ini harus dipahami secara filosofis bahwa sikap mental tersebut menuntut upaya atau usaha untuk membuat kemajuan disegala bidang kehidupan; orientasinya adalah maju, tidak boleh diam, selalu berfikir untuk menciptakan kemajuan.

Menurut Thompson dalam (Syarief, et al., 2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah hasil dari adanya motivasi kerja yang muncul di dalam diri karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Ekananta dalam (Syarief, et al., 2022) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sebuah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja atau karyawan dalam satu kurun waktu tertentu untuk mencapai hasil dan prestasi kerja yang telah ditentukan.

Menurut Umar dalam (Qomariah, 2020) bahwa arti produktivitas adalah suatu perbandingan antara output yang diraih dengan memanfaatkan sumber daya input. Ravianto J dalam (Qomariah, 2020) menjelaskan bahwa arti produktivitas berdasarkan konsep akan menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang diperlukan untuk menciptakan produk dari seorang pekerja.

Menurut Sutrisno dalam (Butar Butar & Nuridin, 2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sedangkan menurut Busro dalam (Butar Butar & Nuridin, 2022) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Triyono (dalam Kartawan et al., 2018) menyatakan produktivitas memiliki dua dimensi, Pertama, efektivitas mengarah pada job performance yang maksimal, yakni pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Artinya, produktivitas seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan dengan meningkatkan kemampuan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pegawai (input) sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal yakni mencapai target yang telah ditetapkan (ouput).

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam (Qomariah, 2020) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti:

- a. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru
- b. Motivasi, pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- c. Disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- d. Keterampilan merupakan faktor penting produktivitas kerja, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
- e. Sikap dan etika kerja, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

- f. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- g. Tingkat penghasilan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.
- h. Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.
- i. Teknologi, adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- j. Sarana produksi, faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- k. Jaminan social, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

- l. Manajemen, adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.
- m. Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas bawahan.

Menurut Siagian dalam (Qomariah, 2020) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu yaitu suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Mangkunegara dalam (Firmansyah & Mistar, 2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terletak pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kemampuan, pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, giji dan kesehatan. Faktor eksternal seperti tingkat penghasilan, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan social, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

2.1.3. Karakteristik/Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Menurut Nasution dalam (Darmadi, 2018) menyebutkan bahawa setiap pegawai yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
- b. Selalu memberi saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- c. Menggunakan waktu secara efektif dan efesien.
- d. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
- e. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- f. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
- g. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
- h. Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
- i. Mau mendengar ide-ide orang lain yang lebih baik.
- j. Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik
- k. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.

- l. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik (tidak banyak absen dalam pekerjaannya).
- m. Seringkali melampaui standar yang telah ditetapkan.
- n. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
- o. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Menurut Husein Umar dalam (Darmadi, 2018) ciri-ciri pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat.
- b. Kompeten secara professional.
- c. Kreatif dan inovatif.
- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan cerdas menggunakan logika, efisien, dan tidak mudah menyerah.
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tau kapan harus berhenti.
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya.
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan kualitas diri.

Menurut Timpe dalam (Darmadi, 2018) berpendapat ciri-ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b. Bermotivasi tinggi.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif
- d. Kedewasaan
- e. Dapat bergaul dengan efektif.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan karakteristik/ciri-ciri pegawai yang produktif adalah konsisten selalu mencari gagasan-gagasan terbaru yang lebih baik, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, menggunakan waktu secara efektif dan efisien, memiliki motivasi yang tinggi, serta memiliki ciri-ciri kemampuan yakni cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaannya, dan memiliki catatan prestasi yang baik.

2.1.4. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional No 3 tahun 2021 sasaran kinerja pegawai aspek-aspek produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas

Aspek kuantitas berupa jumlah jenis suatu pekerjaan/kegiatan yang dikerjakan.

2. Kualitas

Aspek kualitas/mutu pekerjaan, berupa nilai yang diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dikerjakan dengan target kualitas paling tinggi 100.

3. Waktu

Aspek waktu, yaitu memperhitungkan berapa lama waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Siagian dalam (Nainggolan, et al., 2021) menyatakan aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus-menerus. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

- b. Tugas pekerjaan yang menantang. Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.
- c. Kondisi fisik tempat bekerja. Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Kusuma & Nugraha dalam (Nainggolan, et al., 2021) aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

- a. Motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
- b. Efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- c. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

- d. Pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja pegawai yang berusaha melakukan perbaikan terus menerus dengan tugas pekerjaan yang penuh tantangan, motivasi kerja yang tinggi, dan kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levine dalam (Hanafi et al., 2018) bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berkembang di dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang di tetapkan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai pekerjaan. Sedangkan menurut Greenberg disiplin kerja adalah kemauan dan tindakan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang telah disusun dengan tujuan tertentu (Maryani et al., 2021).

Menurut Usman (2016), Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang di tetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman dan perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang di tetapkan atau yang semestinya.

Menurut James Drever dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan tingkah laku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari norma-norma yang ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis adalah perilaku seseorang yang tampak dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Siswanto dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari, menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan menurut Flippo dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku seseorang di masa depan dengan menggunakan hukum dan imbalan.

Menurut Atmosudirjo dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang erat hubungannya dengan rasionalisme, kesadaran, bukan emosional. Pendapat tersebut menggambarkan bahwa disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap peraturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan yang rasional. Menurut Fathoni dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu yang ditentukan oleh pimpinan masing-masing instansi.

Menurut Hasibuan dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Kemauan adalah sikap, tingkah laku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran individu atas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan memiliki kemauan mentaati peraturan yang berlaku serta mampu melaksanakannya.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levine dalam (Hanafi et al., 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah ada tidaknya kepatuhan dan ketaatan pegawai bukan hanya terhadap jam kerja, adanya upaya untuk menaati peraturan tanpa di dasari perasaan takut atau terpaksa, serta komitmen organisasi pegawai yang tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja.

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Sinambela, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semangkin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semangkin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semangkin besar balas jasa maka semangkin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan

menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang

indisiplinerakan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut sutrisno dalam (Firmansyah & Mistar, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin sangat dipengaruhi oleh tujuan yang dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai, gaji yang sesuai, adanya keadilan, adanya teladan pimpinan, adanya perhatian kepada pegawai, adanya pengawasan dalam bekerja, ketegasan pimpinan, aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, sanksi hukuman, serta diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levine dalam (Gustiana, 2016) Karakteristik pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu.
2. Pegawai memakai pakaian baik di tempat kerja.
3. Pegawai menggunakan alat-alat dan perlengkapan dengan hati-hati
4. Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.
5. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2016) karakteristik disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Dari penjejelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai yang disiplin adalah pegawai yang selalu hadir dalam bekerja, taat pada peraturan kerja dan standar kerja, bekerja etis dan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi.

2.2.4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Lateiner dan Levine (dalam Amriany dkk, 2004) diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Seorang karyawan yang bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap Perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha yang sama.

e. Kepatuhan terhadap Peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki instansi merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga membentuk perilaku yang memenuhi standar instansi.

f. Pemakaian Seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan instansi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali. Berdasarkan keterangan yang ada diatas mengenai aspek-aspek yang mendukung kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Anggraeni, Dewi (2008) menyatakan aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran. Dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- b. Mampu memanfaatkan dan mengerakkan perlengkapan secara baik. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang

baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- c. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang disiplin akan memiliki kepatuhan terhadap peraturan, tidak pernah absen, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan dengan semangat kerja yang baik

2.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Pegawai

Disiplin kerja pegawai memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, untuk itu pegawai perlu menanamkan sikap disiplin kerja di dalam diri karena menyangkut tanggung jawab pegawai pada tugas dan kewajibannya. Menurut Soetjipto dalam (Qomariah, 2020) yang mengatakan perlu adanya disiplinasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di

kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas selesai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

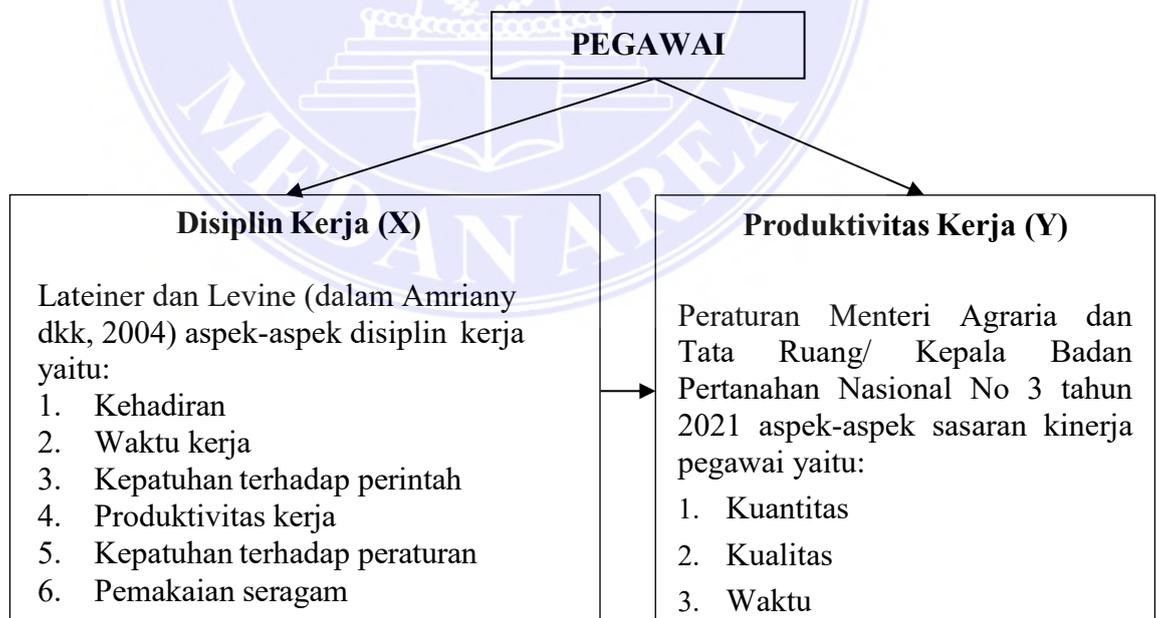
Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan, disiplin kerja atau kebiasaan- kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri pegawai. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan instansi yang lebih baik, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam niat tidak baiknya terhadap kelompok. Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hal ini juga di dukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwanto dan Rizki Wulandari (2018) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa dengan sampel 20 orang pegawai, menggunakan pengumpulan data observasi dan menyebarkan kuesioner, dengan hasil kesimpulan terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan korelasi bersifat positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan dibarengi dengan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cincin Aviyana dan Dewi Fatmasari (2019) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran dengan sampel 52 orang karyawan, menggunakan pengumpulan data primer dan data sekunder yaitu kuesioner dan studi dokumen, dengan hasil kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang relatif positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Tirta Makmur.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai di dalam suatu instansi sangat berhubungan dengan disiplin kerja pegawai, apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja maka dapat di pastikan produktivitas kerja akan menurun.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan dimulai dari survey di kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X pada tanggal 17 April 2023 pukul 09:00 – 17:00 Wib. Dilanjutkan, pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 20 Juni 2023 – 21 Juni 2023 pukul 09:00 – 17:00 Wib. Penelitian dilakukan selama 2 hari di Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada responden pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa surat penelitian dan skala penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada tes, skala penilaian, kuesioner, dan pengukuran psikologis serta menghasilkan data berupa angka Landy & Conte dalam (Moningka, et al., 2021) Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai.

Menurut pendapat Sugiyono (2014) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasi, desain penelitian ini melibatkan pengukuran dua variabel atau lebih pada setiap individu untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Pengukuran dilihat untuk mengidentifikasi beberapa pola hubungan yang ada dan untuk mengukur kekuatan hubungan Gravetter & Forzano dalam (Moningka, et al., 2021).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* karena terdapat variabel bebas yang ingin di lihat hubungannya dengan satu variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 for windows*. Sebelum melakukan analisis data maka terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk menggunakan uji statistik korelasi *product moment* sebagai teknik analisis datanya.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, atau apa saja yang menjadi perhatian penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan objek di dalam menentukan tujuan penelitian. variabel merupakan suatu proksi atau representasi dari construct yang dapat di ukur dengan berbagai macam nilai (Sayidah, 2018).

Berdasarkan hubungan antara variabel penelitian, variabel dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Sedangkan

variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*) : Disiplin Kerja
2. Variabel terikat (*dependent variable*) : Produktivitas Kerja

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan dengan meningkatkan kemampuan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pegawai (input) sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal yakni mencapai target yang telah ditetapkan (ouput). Untuk mengukur variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan data hasil target pegawai yaitu penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) 3 tahun terakhir yang meliputi aspek-aspek kualitas, kuantitas, dan waktu yang akan diperoleh dari instansi Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X yaitu:

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran individu atas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan memiliki kemauan mentaati peraturan yang berlaku serta mampu melaksanakannya.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1. Populasi

Menurut Sekaran dalam (Sayidah, 2018), Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau segala hal yang ingin peneliti investigasi. Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari Sugiyono dalam (Sayidah, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X yang berjumlah 94 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain sejumlah tapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Teknik dalam pengambilan sampel ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dengan kriteria yang dianggap sesuai untuk dijadikan sampel, kriteria yang dianggap sesuai dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil dengan jumlah 36 pegawai.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, seperti masalah perizinan yang meliputi surat permohonan izin penelitian untuk melaksanakan observasi awal di Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kemudian peneliti menyerahkan surat permohonan izin penelitian

kepada staf bagian tata usaha. Setelah adanya persetujuan dari pihak Instansi yang telah disetujui oleh kepala subbagian tata usaha, selanjutnya peneliti meminta surat penelitian dari pihak Fakultas Psikologi untuk melaksanakan penelitian dengan surat pengantar nomor: 951/FPSI/01.10/IV/2023 perihal penelitian. Kemudian peneliti membawa surat pengantar tersebut dan diserahkan kepada staf bagian tata usaha sebagai instruktur peneliti selama kegiatan penelitian berlangsung sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

3.7.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala sehingga mempermudah peneliti mendapatkan informasi dan memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menggunakan skala Disiplin Kerja.

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang di kemukakan oleh Lateiner dan Levinne (dalam Amriany, dkk 2004), yaitu: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pemakaian seragam. Skala tersebut disusun dengan menggunakan skala likert dalam bentuk daftar pernyataan favourable dan unfavourable dengan empat alternative pilihan yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk butir pernyataan favourable nilai empat untuk pilihan jawaban (SS), nilai tiga untuk pilihan jawaban (S), nilai dua untuk pilihan jawaban (TS), nilai satu untuk pilihan jawaban (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable nilai satu untuk pilihan

jawaban (SS), nilai dua untuk pilihan jawaban (S), nilai tiga untuk pilihan jawaban (TS), nilai empat untuk jawaban (STS).

Tabel 1.
Distribusi Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kehadiran	Pegawai hadir tepat waktu	8,31	20,36	4
		Karyawan selalu menghadiri agenda atau jadwal yang ditentukan instansi	7,9	22,37	4
2.	Waktu Kerja	Pegawai dapat mengoptimalkan waktu kerja untuk mencapai target	1,18	15,39	4
		Pegawai selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	17,32	14,21	4
3.	Kepatuhan terhadap Perintah	Mengerjakan sesuatu sesuai dengan arahan atasan	2,19	16,38	4
		Pegawai tidak pernah membantah atasan	25,33	5,30	4
4.	Produktivitas Kerja	Mampu mencapai hasil yang maksimal	6,24	12,27	4
		Pegawai dapat di andalkan dalam bekerja	23,34	4,13	4
5.	Kepatuhan terhdap Peraturan	Pegawai bersikap dan berperilaku sesuai peraturan Instansi	11,29	3,35	4
		Pegawai tidak bertindak sesuka hati	10,42	26,28	4
6.	Pemakaian Seragam	Pegawai selalu menggunakan seragam	40,44	41,43	4
		dilingkungan instansi			
JUMLAH			22	22	44

2. Data Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja pegawai yaitu menggunakan data dari nilai capaian sasaran kerja pegawai (SKP) pegawai negeri sipil, Menurut peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional No 3 tahun 2021 sasaran kinerja pegawai aspek-aspek produktivitas kerja meliputi: kuantitas, kualitas, dan waktu yang mengacu pada karakteristik kegiatan masing-masing unit kerja.

- a. Aspek kuantitas/output pekerjaan, berupa survei, pengukuran, kegiatan, dokumen, formulir, peta, kendali, tanda terima, berkas, bidang, laporan, layanan, data, daftar periksa, kasus, dan perkara.
- b. Aspek kualitas/mutu pekerjaan, berupa nilai yang diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dikerjakan dengan target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100.
- c. Aspek waktu, yaitu memperhitungkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3.7.3 Uji Coba Alat ukur

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Try Out terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian, yang artinya dimulainya pelaksanaan uji coba dilakukan bersamaan dengan dimulainya penelitian sesungguhnya. Oleh karena itu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur, subjek try out terpakai berjumlah 36 subjek penelitian dengan kriteria pegawai negeri sipil.

Langkah awal tahap uji coba ini adalah peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu dan meminta izin kepada kepala bagian tata usaha BPN di Kabupaten X, setelah menyetujui dan menerima melakukan riset dan pengambilan data lalu kepala bagian tata usaha mengutus salah satu staf tata usaha bagian SDM sebagai pembimbing peneliti selama melakukan penelitian di instansi tersebut. sebelum menyebarkan link skala, peneliti memberikan pengarahan kepada staf tata usaha bagaimana tata cara mengisi skala dengan benar dan meminta izin untuk menyebarkan secara personal ke setiap 36 pegawai negeri sipil. Setelah semua pegawai negeri sipil mengisi link skala, maka peneliti menutup link google form yang telah disebarkan.

3.7.4 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 s/d 20 Juni 2023 pada jam 09:00 Wib hingga 17:00 WIB di kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten X. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 36 pegawai PNS. Dalam pelaksanaannya di kantor, peneliti memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan mengadakan penelitian kepada kepala bagian tata usaha, lalu kepala bagian tata usaha memperkenalkan salah satu staf sebagai pembimbing/ instruktur peneliti selama kegiatan penelitian berlangsung. Melalui staf tata usaha tersebut, peneliti memberikan link google formulir untuk di sebar ke seluruh 36 pegawai PNS. Selanjutnya peneliti meminta izin kepada staf untuk melihat berkas-berkas data SKP pegawai tahun 2020, 2021, dan 2022 dan mengumpulkan data-data SKP tersebut sebagai data produktivitas kerja pegawai.

Setelah penyebaran skala, peneliti memeriksa google formulir untuk memastikan 36 pegawai telah mengisi semua dan setelah diperiksa, peneliti menutup google formulir yang telah dibagikan. Langkah selanjutnya skor setiap aitem pernyataan di pindahkan ke program *microsof exel* 2010 yang di format sesuai dengan keperluan tabulasi data yang dibutuhkan, yaitu lajur untuk nomor pernyataan (aitem) dan baris untuk subjek. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja pegawai dan (X) adalah disiplin kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Di kabupaten X. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0,005 < 0,05$ artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas.
2. Disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 25,1 % dan sisanya 74,9 % dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini, seperti faktor dari pegawai itu sendiri, latar belakang pendidikan pegawai, keterampilan kerja dan manajemen kerja.
3. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sedang mengarah ke tinggi dan produktivitas kerja tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata empirik disiplin kerja 106,25 dan nilai rata-rata hipotetik sebesar 95 dengan nilai SD 12,64. Sedangkan nilai rata-rata produktivitas kerja pegawai selama 3 tahun sebesar 90 yang artinya termasuk ke dalam kategori tinggi.

5.2 Saran

1. Bagi pegawai

Diharapkan bagi pegawai untuk meningkatkan kesadaran diri atas tanggung jawab pekerjaan dan terus memperbaiki kedisiplinan menjalankan dan menaati peraturan instansi yang berlaku serta pertahankan produktivitas yang tinggi dan disiplin dalam bekerja agar masyarakat puas atas pelayanan pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten X.

2. Bagi instansi

Peneliti menyarankan perlu memperhatikan kembali disiplin kerja pegawai dengan cara meningkatkan kontrol absen jam istirahat kerja dengan menambahkan absen finger print saat hendak istirahat dan selesai istirahat. Dan diperlukan pengawasan dalam pengisian SKP, diperlukan tolak ukur yang jelas dalam pengisian SKP pegawai seperti pemberian angka kredit terhadap capaian-capaian kinerja sehingga menjadi acuan dalam penyesuaian pangkat dan golongan sehingga pengisian SKP dilakukan secara terukur.

3. Bagi peneliti lain

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menyebarkan skala secara langsung dalam bentuk lembaran kertas untuk menghindari ke keliruan. Dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya adalah faktor dari pegawai itu sendiri, latar belakang pendidikan pegawai, keterampilan kerja, dan manajemen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany dkk. (2004). *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anggraeni, D. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang:Unnes
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Inspiratif*, Vol 4, No.7
- Butar butar, P., Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), Hal.405–416. <<https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>> (Diakses 26 November 2022).
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), Hal. 202–216. <<https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>> (Diakses 12 Desember 2022).
- Gustiana, A. (2016). Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Agrindo Indah Persada Di Kabupaten Seluma. Bengkulu: IAIN
- Hanafi, A. Widawati, L., Rozana, A. (2018). Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil Komitmen Organisasi pada Karyawan Drafter di CV . “ X ” Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 4(2), Hal. 950–955.
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6, 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Hardani., Auliya, N., Andriani, H., D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Mataram: CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayatullah, M. dan Shadiqi, M. (2020). *Konstruksi Alat Ukur Psikologi*. Banjarmasin-Banjarbaru: Universitas Lambung Mangkurat BanjarBaru.

- Irwanto., dan Wulandari, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 16(1), Hal.74–83.
- Kartawan, H., Marlina, L., Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *Ijomas : International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), Hal. 1–16. <<https://www.ijosmas.org>> (Diakses 26 November 2022).
- Moningka, C., Wardani, L., Simarmata, N., D. (2021). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Dd Publishing.
- Nainggolan, L., Purba, B., Sudarmanto, E, dkk. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Indonesia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), Hal. 21-30. <<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>> (Diakses 26 November 2022)
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, 5(1), Hal 5360–5374.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Sayidah, N. (2018). *Metodologi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Surabaya: Zifatama Jawara.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Meode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Usman, I. (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya Bontang, *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), Hal. 911–922.

Wijaya, C., Manurung, H. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Medan: Kencana.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol 7, No 1, Hal.17-23.







LAMPIRAN A
DATA PRODUKTIVITAS PEGAWAI BADAN PERTANAHAN
NASIONAL DI KABUPATEN X

Data Produktivitas Kerja (Y)**(Nilai SKP Pegawai)**

No	Nama	Nilai Capaian SKP Tahun		
		2020	2021	2022
1	ERS	92,40	75,52	100
2	AFG	84,02	81,71	100
3	BS	89,12	80,04	100
4	BY	88,70	76,28	100
5	RFG	83,04	83,04	100
6	BSS	90,80	91,05	100
7	MS	88,83	88,93	100
8	EAS	90,40	92,00	100
9	FN	87,89	83,48	100
10	AT	90,33	81,42	95
11	BNS	90,22	88,67	100
12	MT	81,80	82,92	100
13	EAS	81,00	82,48	100
14	NAM	96,58	92,00	100
15	EDS	82,13	83,67	100
16	EP	90,14	89,17	100
17	DMP	80,70	80,98	100
18	WSS	87,70	86,77	100
19	FBP	83,67	76,00	100
20	YGK	88,67	90,15	100
21	ZM	90,92	88,67	100
22	GA	82,67	82,67	100
23	NEM	80,40	80,42	100
24	ASS	83,67	76,75	100
25	BYB	88,78	82,33	100
26	PS	90,80	90,67	100
27	WSS	88,00	84,00	100
28	MPS	86,00	83,48	100
29	EP	88,85	85,42	100
30	PS	83,67	83,75	100
31	EB	89,98	89,92	100
32	YM	90,67	93,00	100
33	FN	87,70	84,15	100

34	MR	93,24	90,73	100
35	ALS	90,33	89,17	100
36	NDS	89,67	86,75	100

Interpretasi Pegawai Terhadap Produktivitas BPN di Kabupaten X

Interval Grade	Tingkat Produktivitas
76-100	Tinggi
61-75	Sedang
60 kebawah	Rendah



Nama	Realisasi		Target	
	2020	2020	2021	2021
ERS	68	67	6.405	13.156
AFG	256	344	21	21
BS	9071	8484	330	625
BY	62	65	60	95
RFG	12000	12000	6240	6240
BSS	358	310	185	185
MS	7596	7200	3700	3600
EAS	9950	9900	30	30
FN	1602	1602	925	925
AT	9453	9453	73	78
BNS	32	30	72	72
MT	560	560	524	520
EAS	12	14	12	13
NAM	321	321	21306	21306
EDS	2250	2250	6430	6430
EP	28.616	28.616	36	38
DMP	60	76	34	37
WSS	550	550	400	400
FBP	3740	3740	72	80
YGK	278	278	492	492
ZM	162	140	72	72
GA	795	795	1455	1595
NEM	86	86	2033	2075
ASS	12050	12050	2052	2100
BYB	1800	1800	332	332
PS	358	311	204	204
WSS	550	550	5440	5440
MPS	853	853	158	163
EP	1900	1800	186	186
PS	3740	3740	1965	2100
EB	266	402	2030	2075
YM	4329	4125	1347	1349
FN	10	10	139	179
MR	5151	4496	332	332
ALS	6	6	270	290
NDS	3300	3300	204	204

Keterangan: Target dan Realisasi Kerja Pegawai

 : Tidak mencapai target

 : Mencapai Target



SKALA DISIPLIN KERJA

Nama (Inisial) :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan diri anda dengan cara mengklik salah satu pilihan jawaban

KETERANGAN:

Pilih SS = Bila merasa **Sangat Setuju** dengan diri anda

Pilih S = Bila merasa **Setuju** dengan diri anda

Pilih TS = Bila merasa **Tidak Setuju** dengan diri anda

Pilih STS = Bila merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan diri anda

Contoh:

Saya selalu datang ke kantor tepat waktu



Tanda silang menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

3. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah dan semua jawaban benar sesuai dengan kondisi diri anda.
4. Jika telah selesai menjawab pernyataan tersebut, mohon periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada pernyataan yang belum dijawab.

Pastikan telah mengirim jawaban anda dengan klik kirim.

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menggunakan waktu kerja saya hanya untuk menyelesaikan tugas				
2.	Pekerjaan saya lakukan sesuai dengan instruksi yang diberikan				
3.	Saya pikir hal yang biasa, jika tidak sesuai peraturan selama pekerjaan itu bisa maksimal hasilnya				
4.	Saya merasa cukup terbebani saat ada tantangan berat saat bekerja				
5.	Seberat apapun masalah bisa langsung diselesaikan dengan cara tersendiri				
6.	Saya selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin				
7.	Bagi saya rapat kerja harus diikuti karena sangat penting				
8.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu selama hari kerja				
9.	Bagi saya setiap kegiatan dalam kantor itu harus dihadiri				
10.	Saya pikir pemecahan suatu masalah dapat didiskusikan dengan yang lain				
11.	Peraturan adalah dasar yang harus dijalankan setiap bekerja				
12.	Saya langsung pulang tanpa mengevaluasi hasil pekerjaan karena sudah yakin				
13.	Banyaknya rintangan dalam bekerja membuat pekerjaan lama terselesaikan				
14.	Saya selalu santai mengerjakan tugas				
15.	Saya terkadang menggunakan waktu kerja saya untuk main game, menonton flim, atau bermain sosial media.				
16.	Saya pikir bekerja sesuai dengan kebebasan kita akan lebih maksimal				
17.	Saya pikir setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu				
18.	Saya selalu berusaha mencapai target dengan tepat waktu				
19.	Bagi saya taat terhadap pimpinan adalah kunci sukses untuk naik jabatan				
20.	Saya pikir terlambat datang kerja itu hal yang biasa				
21.	Saya pikir cepat atau tidak dalam menyelesaikan tugas pengaruhnya sama saja bagi atasan				

22.	Saya jarang mengikuti rapat karena alasan tertentu				
23.	Saya selalu tenang dalam menghadapi tantangan				
24.	Sebelum pulang kerja saya memeriksa hasil pekerjaan saya				
25.	Bagi saya perintah atasan adalah mutlak				
26.	Saya rasa bekerja keras dan tidak, tidak akan mempengaruhi gaji				
27.	Saya selalu bekerja seperti biasanya tanpa harus terobsesi untuk hasil				
28.	Saya rasa jika ada kesulitan tinggal lapor aja ke atasan agar dia memberi saya solusi				
29.	Saya bisa mengikuti maksud dan tujuan dari kebijakan instansi				
30.	Bagi saya perintah atasan pun tidak ada salahnya jika dikritik				
31.	Saya terkadang datang lebih awal dari waktu yang ditentukan kantor				
32.	Saya rasa tepat waktu dalam bekerja adalah suatu nilai lebih bagi atasan				
33.	Setiap masalah berat harus diselesaikan sesuai instruksi atasan				
34.	Bagi saya rintangan dalam bekerja itu adalah hal yang harus dihadapi				
35.	Saya pikir sebagian peraturan itu membuat kita kaku dalam bekerja				
36.	Saya jarang datang sesuai waktu karena alasan tertentu				
37.	Saya tidak terlalu berantusias mengikuti kegiatan yang menurut saya tidak begitu penting				
38.	Saya tidak harus bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan				
39.	Saya akan mengerjakan tugas seperti biasanya dan Seperti yang pegawai lain kerjakan				
40.	Saya berusaha untuk menyediakan seragam cadangan di dalam kantor				
41.	Saya terkadang lupa memakai seragam jika terburu buru berangkat kerja				
42.	Setiap kerja keras pegawai akan bermanfaat untuk masa depan instansi dan masyarakat				
43.	Bagi saya seragam kerja itu hanya simbol yang tidak begitu perlu				
44.	Saya selalu memakai seragam saat bekerja				



No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3
3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
6	1	1	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	4
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4
8	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	4	1	2	2	1	1	2	4	3	2
9	1	1	4	1	2	3	2	4	2	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2
10	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	1	1	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2
12	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3
14	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
18	3	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	1
19	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
21	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4
22	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
23	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
25	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3



26	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2
27	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
28	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
29	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
30	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2
31	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
33	3	3	3	4	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	1	3	4	3	4
34	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
35	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
36	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3
3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	1	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	1	2	4	4	4	4
3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4
2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4
1	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
1	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3
2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3

3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3



Skala Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	120.8333	167.171	.346	.914
X2	120.7222	165.978	.379	.913
X3	120.5833	164.421	.439	.913
X4	120.6111	164.473	.413	.913
X5	120.6667	171.943	.077	.917
X6	120.9167	167.793	.325	.914
X7	120.3889	163.330	.611	.911
X8	120.2778	167.178	.352	.914
X9	120.4722	167.056	.358	.914
X10	119.8611	168.466	.412	.913
X11	119.8889	166.044	.635	.911
X12	120.4444	163.968	.593	.911
X13	120.4444	166.197	.387	.913
X14	120.4444	157.683	.637	.910
X15	120.1944	162.161	.666	.910
X16	119.9444	166.340	.459	.913
X17	120.5833	164.421	.439	.913

X18	120.1111	167.187	.375	.913
X19	120.6944	170.333	.158	.916
X20	120.1667	163.514	.497	.912
X21	120.5556	165.283	.397	.913
X22	120.3056	165.590	.559	.912
X23	120.2500	163.679	.577	.911
X24	120.4167	162.879	.550	.911
X25	120.5556	166.197	.349	.914
X26	120.7222	165.921	.407	.913
X27	120.6111	170.187	.154	.916
X28	119.8889	166.902	.492	.912
X29	120.0278	168.199	.415	.913
X30	119.9167	167.793	.436	.913
X31	120.5278	162.599	.573	.911
X32	120.0000	164.400	.624	.911
X33	120.3056	165.704	.500	.912
X34	119.9722	168.599	.401	.913
X35	120.8611	167.494	.359	.914
X36	120.2500	161.793	.695	.910
X37	120.8889	164.844	.536	.912
X38	120.4444	171.340	.122	.916
X39	120.9167	171.621	.108	.916
X40	120.7500	173.564	-.013	.917
X41	120.0556	165.368	.495	.912
X42	119.8056	167.475	.474	.913
X43	120.0556	163.825	.648	.911
X44	119.8333	166.314	.579	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123.1667	173.686	13.17899	44

$$(38 \times 5) / 2 = 95$$



Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	36	106.2500	12.64318	86.00	138.00
Produktivitas Kerja	36	272.4069	7.85836	259.67	288.58

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
N		36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106.2500	272.4069
	Std. Deviation	12.64318	7.85836
	Most Extreme Differences	Absolute	.108
Positive		.108	.105
Negative		-.060	-.126
Test Statistic		.108	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.159 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) 1331.062	26	51.195	.555	.884	
		Linearity	.252	1	.252	.003	.959
		Deviation from Linearity	1330.810	25	53.232	.577	.866
	Within Groups	830.319	9	92.258			
Total		2161.381	35				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja	.501	.251	.785	.616



Hasil Uji Korelasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	106.2500	12.64318	36
Produktivitas Kerja	272.4069	7.85836	36

Correlations

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.501**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	36	36
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	36	36

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 951/FPSI/01.10/IV/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

17 April 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Kantor Pertanahan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ester Vera Ginting
NPM : 198600019
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor ATR - BPN Pertanahan, Jl. No. [REDACTED] guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten X*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Titik Aulia S. Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip







**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN [REDACTED]
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 07/SKet-12.08/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]
Jabatan : Kepala Subbagian Tata Usaha Kantor Pertanahan
[REDACTED]
Alamat : [REDACTED]

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ester Vera Ginting
NIM : 198600019
Jurusan : Ilmu Psikologi

Nama tersebut di atas adalah benar telah selesai melaksanakan Penelitian pada Kantor Pertanahan Kabupaten [REDACTED] sejak tanggal 28 April sampai dengan 20 Juni 2023 dengan judul Skripsi "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten X", dan disampaikan bahwa selama pelaksanaan Penelitian yang bersangkutan melaksanakan dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

[REDACTED] 21 Juni 2023
a.n. Kepala Kantor Pertanahan
[REDACTED]
Kepala Subbagian Tata Usaha



Meliputi: Profesional, Terpercaya

CS Dipindai dengan CamScanner