



**KONSISTENSI, DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISPERINDAG
KABUPATEN KARO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM 1725310562

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

2019



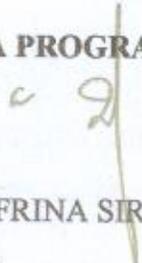
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM : 1725310562
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : KONSISTENSI, DISIPLIN, GAYA
KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DISPERINDAG KABUPATEN KARO

MEDAN, APRIL 2019

KETUA PROGRAM STUDI


(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.SI)

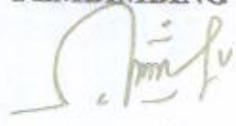
DEKAN


(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I


(NASHRUDDIN SETIAWAN SE., MM)

PEMBIMBING II


(SRI RAHAYU, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM : 1725310562
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : KONSISTENSI, DISIPLIN, GAYA
KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DISPERINDAG KABUPATEN KARO
MEDAN, APRIL 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, SE., MM)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN
NPM : 1725310562
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan
Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Disperindag Kabupaten Karo

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2019



(RELLY ARIANI BR PERANGIN-AGIN)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN
Tempat/Tanggal Lahir : Susuk / 20-12-1995
NPM : 172531052
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Desa Susuk, Kecamatan Tiganderket

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019



(RELLY ARIANI BR PERANGIN-ANGIN)

No. 2167/Perp/Bp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 02 Mei 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN
Tempat/Tgl. Lahir : Susuk / 20 Desember 1995
Nama Orang Tua : ABRI PERANGIN-ANGIN
N. P. M : 1725310562
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082161897792
Alamat : Desa Susuk Kec. Tiganderket Kab. Karo

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Konsistensi, Disiplin, Gaya kepemimpinan, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA difelagisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jidid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidid diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. 600.000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. 1.000.000 |
| 3. [202] Bebas Pustaka | : Rp. 100.000 |
| 4. [221] Bebas LAB | : Rp. 0 |
| Total Biaya | : Rp. 2.200.000 |
| 5. Ukt. 8-12 | Rp. 3.500.000 |
| | Rp. 5.700.000 |

02/05/2019

[Signature]

Ukuran Toga :

M

Ditandatangani dan dituruti oleh :



Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 02 - Mei - 2019
Ka. BPAA
[Signature]
TEGUI WAHYONO, SE., MM.

Hormat saya

[Signature]
RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN
1725310562

ditan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN
Tempat/Tgl. Lahir	: SUSUK / 20 Desember 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310562
Jurusan Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 121 SKS, IPK 3.36

Permohonan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual Dan FingerPrint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karo.	<input type="checkbox"/>
Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karo.	<input type="checkbox"/>
Konsistensi, Disiplin, Gaya kepemimpinan, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo.	<input checked="" type="checkbox"/>

Permohonan yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 01 Desember 2018

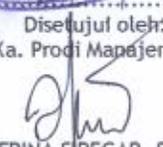
Pemohon,

 (Relly Ariani Br Perangin Angin)

Nomor :
Tanggal :

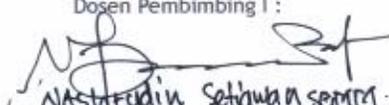

 Disahkan oleh:
 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Hum.)

Tanggal :


 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

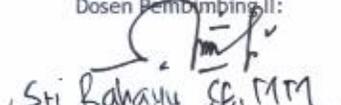
Tanggal : 1/12/18

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:


 (Nasyrudin Setiawan)

Tanggal : 1/12/2018

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Sri Rahayu)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**
 Dosen Pembimbing I : **NASH RUDIN SETIAWAN S.E. M.TA.**
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : **RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN**
 Jurusan/Program Studi : **Manajemen**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **1725310562**
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenindag Kabupaten Kamp**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
27/12/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	
	Bab II Definisi Operasional	Nf	
1/1/19	Bab II Populasi & Sample, Quisones	Nf	
1/1/19	see seminar proposal	Nf	

Nash Rudin Setiawan
 Dekan

Medan, 08 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas : SOSIAL SAINS

Pembimbing I

SRI RAHAYU SE, M.P.A.

Pembimbing II

Nama Mahasiswa

RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN

Program Studi

Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa

1725310562

Jalur Pendidikan

Tugas Akhir/Skripsi

Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Pegawai Dispenhidag Kabupaten Karo.

WANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/2019	Perbaiki tulisan & spacing		
01/2019	Acc Seminar proposal		

Medan, 08 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :



D. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN SEAM
 Pembimbing II :
 Mahasiswa : RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1725310562
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan pengabdian
 terhadap produktivitas kerja Disperindag Kabupaten
 Karo.

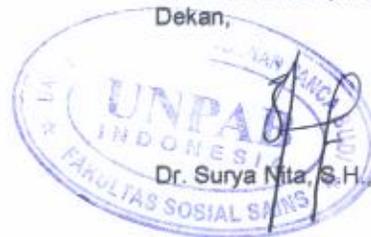
WAGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/4/19	Bab I Identifikasi Masalah	Np	depan belakang
1/4/19	Bab II Kerangka konseptual.	Np	~
1/4/19	Bab II Telaah Analisis Data.	Np	~
1/4/19	Bab IV & V Kesimpulan saran.	Np	
1/4/19	ace fiday meja bujar.	Np	

Duply I

(Signature)

Nashrudin Setiawan, SE AMM.

Medan, 20 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : SRI RAHAYU, SE, MM
 Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : RELLY ARIANI BR PERANGIN ANGIN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310562
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Konsisten, disiplin, Gata kepemimpinan dalam pengaturannya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenindag Kabupaten Karo.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/04 - 2019	Ace Siang Meja Hiziw	[Signature]	

DEKAN II
 [Signature]
 SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 20 Maret 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

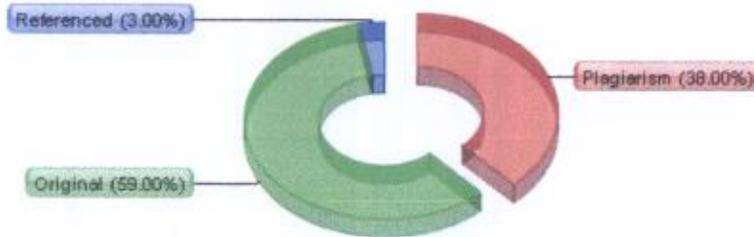
Analyzed document: 27/04/2019 10:57:24

"RELLY ARIANI BR PERANGIN- ANGIN_1725310562_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 34 wrds: 3729 <https://id.123dok.com/document/ky6kxoz-pengaruh-program-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k...>
- % 32 wrds: 3802 https://kosasihade75.blogspot.com/2009/06/studi-tentang-kualitas-pelayanan_17.html
- % 30 wrds: 3239 <https://adoc.tips/pengaruh-iklim-lingkungan-organisasi-dan-motivasi-terhadap-p.html>

Show other Sources:]

Processed resources details:

153 - Ok / 19 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di kantor disperindag kabupaten karo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 54 Orang. Data diperoleh dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner langsung pada responden untuk memperoleh data yang valid. Berdasarkan hasil pengolahan, diketahui pengaruh konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel produktivitas kerja. Hasil Uji Determinasi bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 65,4% hal ini berarti 65,4% produktivitas kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 34,6% dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja

ABSTRACT

This research aims to know the effect of consistency discipline leadership style on productivity. The study population was civil servants working in the Disperindag office of Industry and Trade. The sampling technique uses saturated sampling technique with a total sample of 54 people. Data obtained by giving a statement in the form of a questionnaire directly to respondents to obtain valid data. Based on the results of processing, it is known that the influence of consistency, discipline and leadership style has a significant simultaneous effect on work productivity. Partially consistency, discipline and leadership style have a positive and significant influence on work productivity variables. Determination Test Results that the amount of adjusted R square of 654 this means that 65.4% of work productivity can be explained by the independent variables consistency, discipline and leadership style while the rest 34.6% is explained by other independent variables.

Keywords: Consistency, discipline, leadership style and productivity

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur organisasi Disperindag	46
Gambar 4.2 Uji normalitas normal probability	63
Gambar 4.3 Uji normalitas histogram	63

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Keaslian Penelitian	11
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	13
1. Produktivitas	13
a. Pengertian Produktivitas	13
b. Teori Produktivitas.....	13
c. Indikator Produktivitas.....	15
2. Konsistensi	16
a. Pengertian Konsistensi	16
b. Teori Konsistensi	18
c. Indikator Konsistensi	18
3. Disiplin.....	19
a. Pengertian Disiplin.....	19
b. Teori Disiplin	20
c. Indikator Disiplin	21
d. Jenis Disiplin	22
e. Kebijakan Pemerintah tentang Disiplin Kerja	23
4. Gaya Kepemimpinan	23
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23
b. Teori Gaya Kepemimpinan.....	25
c. Dimensi Gaya Kepemimpinan	27
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	33
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu penelitian	34
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel.....	37

1. Populasi.....	37
2. Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Teknik Analisis Data.....	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Multikolonieritas.....	40
c. Uji heteroskedastisitas	40
3. Uji Kesesuaian	
a. Analisis Regresi linier Berganda.....	40
4. Uji Hipotesis	41
b. Uji Parsial (Uji t).....	41
c. Uji Simultan (Uji f).....	41
5. Uji Koefisien Determinasi	43

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Objek penelitian	44
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	45
3. Visi dan Misi.....	47
4. Deskripsi Karakteristik Responden	49
5. Deskripsi Variabel Penelitian	52
6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	60
7. Pengujian Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Heteroskedastisitas.....	64
8. Pengujian Test goodness of fit.....	66
a. Model analisis regresi linier dan berganda.....	66
b. Uji F	66
c. Uji t	68
d. Uji determinasi	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
1. Konsistensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai	70
2. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai	71
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai	72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi pegawai	6
Tabel 1.2 Data pengerjaan tpp	8
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Skedul Penenlitian.....	34
Tabel 3.2 Operasional	36
Tabel 4.1 Deskripsi karakteristik responden	49
Tabel 4.2 Respondn berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.3 Responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Responden berdasarkan pengalaman kerja	51
Tabe 14.6 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel konsistensi.....	52
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel disiplin	54
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel gaya kepemimpinan	55
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel produktivitas	57
Tabel 4.10 Uji validitas	60
Tabel 4.11 Uji reliabilitas.....	61
Tabel 4.12 Uji normalitas.....	62
Tabel 4.13 Uji multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Uji heteroskedastisitas	65
Tabel 4.15 Analisis regresi linear dan berganda	66
Tabel 4.16 Uji pengaruh simultan.....	67
Tabel 4.17 Uji t	68
Tabel 4.18 Koefisien determinasi	69

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo”**.

Dalam penyusunan skripsi ini , banyak pihak – pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan. S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin SEtiawan , SE, MM. Selaku dosen pembimbing 1 saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Sri Rahayu, SE., MM Selaku dosen pembimbing 2 saya yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Sri Rahayu, SE., MM Selaku dosen wali yang telah membimbing dari awal hingga akhir studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Bapak Sejati Ginting, Sh selaku Kepala Bidang Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo atas bantuan dan pengertiannya. Yang telah banyak memberi kemudahan dalam memberikan informasi guna menyelesaikan Laporan ini.

9. Teristimewa dan tak terhingga penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Abri Perangin-angin dan Mamak Rina Br Surbakti. Terimakasih untuk semangat dan kerja keras baik moril maupun material yang diberikan selama ini, sehingga penulis dapat meraih gelar sarjana.
10. Serta kepada adik penulis Gusti Zamon Perangin-Angin dan Jepta Tio Pilus Perangin-Angin dan seluruh keluarga yang telah ikut memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
11. Kepada teman teristimewa Ary Damaita Tarigan, serta sahabat terbaik Idhia Fitri Syawalina yang telah member semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi dan juga seluruh angkatan 2017 alumni Panca Budi yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan selalu membantu dalam segala hal dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Medan, April 2019

Penulis

Relly Ariani Br Perangin-Angin

1515310649

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM). Karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, oleh karenanya sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas, dan hasil kerja yang tecermin pada produktivitas semua pihak khususnya semua anggota penanggung jawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok tugas penunjang serta pimpinan yang penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Produktivitas di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia

sendiri maupun dari luar dirinya. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Produktivitas sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Pegawai Negeri Sipil merupakan subjek utama dari hukum kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan.

Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Belum optimalnya produktivitas dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program yang telah direncanakan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo harus dapat meningkatkan kembali kinerja pegawainya agar

target yang telah ditetapkan dapat dicapai sepenuhnya dengan baik. Menurut Atmosoeparto menjelaskan bahwa tinggi-rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dalam diri pegawai (internal) maupun faktor dari luar diri pegawai (eksternal).

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti: kompetensi pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, dan minat kerja seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti: gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan dan iklim organisasi. Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai, ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yaitu 1) pimpinan yang mengarahkan, 2) pemimpin yang mendukung, 3) pemimpin yang partisipatif, 4) pemimpin yang berorientasi prestasi. Berikut hasil data yang diperoleh peneliti dengan salah satu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo mengenai salah satu hasil produktivitas dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dibawah pimpinan kepala dinas tersebut dimana pada saat rencana kegiatan pameran seluruh Indonesia yang di lakukan di Jakarta.

Dimana yang dipamerkan adalah industri-industri kecil menengah dibawah binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo, tetapi yang terlihat pada saat kegiatan berlangsung maka disana di temui beberapa industri kecil

menengah Kabupaten Karo yang memiliki Stan tersendiri tanpa adanya sepengetahuan dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Ini dapat disimpulkan bahwa masih ada masalah dalam pencapaian produktivitas pegawai, salah satunya yaitu arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Gaya Kepemimpinan menjadi masalah sentral dalam kepengurusan organisasi. Gaya Kepemimpinan sebagai salah satu faktor organisasi termasuk dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pemimpin yang baik dan memahami bawahan dengan baik akan berdampak pada disiplin kerja bawahan yang baik pula. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi oleh seorang pemimpin dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai khususnya dalam disiplin kerja. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas selain gaya kepemimpinan ialah disiplin kerja. Kedisiplinan yang menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi. Namun, pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai terlihat

menurun. Masalah disiplin pada umumnya ditimbulkan oleh pegawai yang bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada pegawai secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan produktivitas.

Menurut Leteiner indikator disiplin kerja adalah (1) Ketepatan waktu (2) Pemanfaatan sarana, (3) Tanggung jawab yang tinggi, (4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Belum optimalnya produktivitas dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kabupaten Karo juga dapat dilihat dari data pegawai yang terlambat masuk kantor Selama 4 bulan tahun 2018. Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidak disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari absensi tidak akan datang terlambat dan pulang belum pada waktunya absensi pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi tidak akan datang terlambat dan pulang belum pada waktunya. Dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Berikut data absensi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karo Dari Bulan Januari – Juni 2018

Jabatan	Jumlah Pegawai	Absen (orang)	Terlambat (orang)	Izin (orang)	Tepat Waktu (orang)	Pulang cepat (orang)
Sekretariat	5	1	3	-	1	5
Bidang Industri	9	1	7	1-	1	5
Bidang Pasar	82	16	47	9	9	65
Bidang perdagangan	10	-	9	-	1	10
Kasubbag	3	-	2	-	1	2
Bendahara	8	-	6	-	2	3
Jumlah	117	15	45	10	30	17

Sumber: Bagian Sekretariat Pegawai Disperindag Kabupaten Karo Tahun 2019

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah data absensi keterlambatan dan pulang cepat pegawai sangat menonjol dibanding data absen, dan izin. Dari data di atas data pegawai yang absen selama periode Januari-Juni sebanyak 15 orang, angka keterlambatan dan pulang cepat pegawai sangat tinggi dimana angka keterlambatan mencapai 45 orang dalam periode Januari-Juni dan angka pulang cepat mencapai 17 orang, izin sebanyak 10 orang .

Dari data tersebut dapat membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo. Dapat dilihat pada jam masuk kantor dan pulang kantor. Dengan adanya permasalahan disiplin kerja pegawai yang terlihat menurun di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo tersebut, maka diperlukan upaya-upaya yang akan dilakukan oleh pimpinan ataupun pegawai agar dapat meningkatkan kembali kedisiplinan supaya menghasilkan produktivitas yang baik.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas selanjutnya ialah Konsistensi pegawai Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti

instruksi yang diberikan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah ditetapkan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Istiqamah mempunyai arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik, meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* bekerja dengan konsistensi serta ulet atau bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya, oleh karena itu dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kinerja pegawai akan menjadikan pegawainya lebih giat serta bersungguh-sungguh dalam bekerja dan dalam hal pencapaian produktivitas tujuan organisasi.

Konsisten dimana ketika pegawai yang baru memiliki kinerja yang baik, dan saat sudah memiliki masa kerja yang cukup lama, kinerjanya tetap sama pada saat masih menjadi pegawai baru, sifat konsisten inilah yang diharapkan oleh organisasi melalui peningkatan kinerja dalam pencapaian produktivitas. Seorang pegawai seharusnya memiliki rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Namun masih ada pegawai yang sama sekali tidak mau mengerjakan kewajibannya dalam tugas pembuatan laporan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Berikut data pengerjaan laporan Tunjangan Perbaikan Penghasilan PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo 2018:

Tabel 1.2 Data Pengerjaan TPP yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Bulan Januari – Juni 2018 Disperindag Kabupaten Karo.

Jabatan	Jumlah	Dibuat Sendiri	Dibuat oleh Honorer
Kadis	1	-	✓
Sekretaris	1	-	✓
Staf Umum dan Kepegawaian	1	✓	-
Bendahara pengeluaran dan Staf	2	✓	-
Bendahara penerima	1	✓	-
Kabid Perindustrian dan Kasi Perindustrian	5	-	✓
Fungsional Umum perindustrian	1	✓	-
Pengurus barang	1	-	✓
Kabid Perdagangan dan Kasi Perdagangan	5	-	✓
Fungsional Umum Perdagangan	1	✓	-
Kabid Pasar, Kasi Pasar dan Fungsional Umum Pasar	35	-	✓

Sumber: Tenaga Honorer dan PNS Disperindag Kabupaten Karo.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang mengerjakan kewajibannya dalam pembuatan laporan TPP nya sendiri adalah 6 pegawai dan pegawai yang menyuruh tenaga honorer mengerjakan TPP nya adalah sebanyak 48 pegawai PNS, ini membuktikan masih kurangnya konsistensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih belum optimalnya produktivitas kerja pegawai Disperindag (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) Kabupaten Karo.
2. Masih belum maksimal perhatian dan pengarahan pemimpin terhadap pegawainya
3. Belum menunjukkan kedisiplinan pegawai pada saat jam masuk dan pulang kerja.
4. Masih ada pegawai yang tidak konsistensi dalam melakukan tugas kewajibannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah pada hanya pada Konsistensi, disiplin, Gaya kepemimpinan, pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penulis adalah:

1. Apakah konsistensi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Karo ?
2. Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Karo ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Karo ?

4. Apakah Konsistensi, Disiplin dan Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Karo ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konsistensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian dan penyusunan skripsi ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah ada yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia terutama dapat melengkapi kajian mengenai konsistensi, disiplin, dan gaya

kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

2. Manfaat Praktis

Adapun Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Disperindag Kabupaten Karo. Khususnya mengetahui sejauh mana faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Anggit Rahmadi Triatmojo (2016), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru PNS SMAN 32 Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Konsistensi, Disiplin, Gaya kepemimpinan, Pengaruhnya terhadap produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebass yaitu Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terkait yaitu Produktivitas Kerja. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu konsistensi,Disiplin dan Gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terkait yaitu Produktivitas Kerja.

2. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 46 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kabupaten Karo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris "*product*" yaitu hasil dan "*production*" yaitu kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Selanjutnya "*productive*" yang berarti menghasilkan dan "*productivity*" yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu. Perkataan ini di pergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas .

Menurut Arfrida produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

b. Teori Produktivitas

Dewan Produktivitas Nasional Departemen Kerja Republik Indonesia dalam kaitannya dengan pengertian produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan penambahan jumlah hasil yang dipakai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh

peningkatan produktivitas. Karena produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitasnya tetap ataupun menurun. Sedangkan menurut *formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore*, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Produktivitas dapat diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari *efektivitas* dan *efisiensi*. *Efisiensi* lebih menekankan pada daya guna dari penggunaan sumber daya, yang berarti penghematan dan meniadakan segala pemborosan yang tidak diperlukan, sehingga tenaga, pikiran, waktu dan biaya dalam proses produksi dapat dihemat. *Efisiensi* adalah pengertian sampai sejauh mana sumber daya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya dapat menjadi hasil yang sebesar-besarnya. Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa *efisiensi* lebih memperhatikan kecermatan penggunaan sumber daya.

Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan tugas agar tercapai suatu tujuan dari penggunaan sumber daya untuk memberikan hasil guna, serta bagaimana sumber daya digunakan sesuai fungsi dari sumber daya tersebut, sehingga dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya. *Efektivitas* berfokus pada keluaran sehingga merupakan petunjuk seberapa besar hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang ada digunakan untuk mencapai

hasil (keluaran) yang optimal, sehingga *efektivitas* dapat dikatakan sebagai ketepatan penggunaan sumber daya.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Ada enam indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tekhnik industri.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
- 4) Manajemen produtivitas yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sisitem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan.

Kewiraswataan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi.

2. Konsistensi

a. Pengertian Konsistensi

Terdapat dua pengertian konsistensi secara umum pengertian pertama dari konsistensi adalah pemberian respon yang sama karena telah terbiasa merespon permasalahan dengan cara yang sama.

Pengertian yang kedua dari konsistensi adalah pemberian respon yang sama ketika diberikan permasalahan yang sama pada saat yang bersamaan (Irpan Maulana, 2015:377).

b. Teori Konsistensi

Menurut Arianto konsistensi adalah keteguhan hati terhadap tujuan dan usaha/pengembangan yang tak berkesudahan tetaplah diperlukan walau seseorang telah berhasil mencapai target-target dalam hidupnya. Arianto juga menambahkan ada beberapa hal yang di butuhkan untuk menjaga konsistensi antara lain adalah motif, kesadaran dan introspeksi.

Terdapat asumsi tambahan tentang orang dan lingkungan yang dikemukakan Holland, asumsi tersebut adalah Konsistensi, pada diri seseorang atau lingkungan beberapa pasangan tipe lebih dekat hubungannya daripada yang lainnya. Misalnya, tipe realistik dan investigative lebih banyak persamaannya daripada tipe konvensional dan artistik. Konsistensi adalah tingkat hubungan antara tipe kepribadian atau antara model lingkungan. Taraf konsistensi atau

keterhubungan diasumsikan mempengaruhi preferensi vokasional. Misalnya, orang yang paling menyerupai tipe realistik dan paling menyerupai berikutnya dengan tipe investigatif (realistik-investigatif) seharusnya lebih dapat diramalkan daripada orang realistik-sosial.

Konsistensi pegawai dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja. Teori Keseimbangan Heider Teori Keseimbangan (*Balance Theory*) yang dikemukakan oleh Fritz Heider merupakan formulasi yang paling awal dan sederhana dari prinsip konsistensi yang dianut dalam teori organisasi sikap. Keadaan keseimbangan atau ketidakseimbangan selalu melibatkan tiga unsur yaitu individu, orang lain dan objek sikap.

Pengertian keadaan seimbang atau adanya keseimbangan menunjuk kepada suatu situasi dimana hubungan diantara unsur-unsur yang ada berjalan harmonis sehingga tidak terdapat tekanan untuk mengubah keadaan. Prinsip keseimbangan Heider dapat dirumuskan sebagai berikut: *“Diantara dua unsur, suatu keadaan seimbang akan terjadi apabila hubungan diantara keduanya adalah positif atau negatif dari semua segi, yaitu sesuai dengan semua arti L dan U.....Diantara tiga unsur, suatu keadaan seimbang akan terjadi apabila ketiga hubungan semuanya positif dari semua segi atau bila dua diantaranya negative dan satu positif.*

Teori keseimbangan Heider menurut para ahli psikologi sosial memang merupakan awal yang baik dalam melakukan analisis mengenai konsistensi kognitif dan implikasinya sangat luas walaupun memiliki keterbatasan. Keterbatasan itu antara lain, pertama dalam sifat hubungan unsur-unsur yang hanya kualitatif (suka-tidak suka) padahal sikap dan kepercayaan memiliki derajat atau tingkatan yang perlu dikuantifikasikan. Kedua, teori ini berbicara mengenai hubungan antar unsur-unsur yang banyaknya hanya terbatas pada tiga unsur saja.

Ketiga, walaupun Heider mendiskusikan kemungkinan adanya hubungan ganda diantara dua unsur tapi ia tidak bicara mengenai 11 tingkat keseimbangan yang dapat terjadi dalam konfigurasi yang kompleks seperti itu. Perusahaan dengan sifat konsistensi menanamkan sistem kepercayaan, nilai, dan simbol yang dihayati dan dipahami (diinternalisasi) oleh para anggota organisasi agar terbentuk tindakan atau perilaku terkoordinasi berdasarkan dukungan konsensus.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Konsistensi

Indikator konsistensi menurut adalah :

1) Nilai-nilai inti

Para anggota organisasi berbagi sejumlah nilai untuk membentuk *sense of identity* yang kuat dan sejumlah harapan yang jelas.

2) Kesepakatan

Organisasi mampu mencapai kesepakatan mengenai masalah-masalah kritis, yang mencakup tingkat kesepakatan utama dan kemampuan untuk merekonsiliasi perbedaan-perbedaan yang terjadi.

3) Koordinasi dan integrasi

Unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku.

Siagian mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Hasibuan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

b. Teori Disiplin

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menurut Husain adalah karyawan yang taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun perusahaan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Menurut pendapat ahli lain disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja menurut adalah:

1) Ketepatan waktu

Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan produser dan tanggung jawab terhadap kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

d. Jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian yaitu:

- 1) Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

e. Kebijakan Pemerintah Tentang Disiplin Kerja

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam PP 17 November 2016 ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- 2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memebrikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Menggunakan dan memelihaa barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesame Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerak, tingkah laku yang elok, sikap yang elok gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Sedarmayanti, Reformasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan, Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan Yang Baik.

Bisa disimpulkan dari definisi diatas bahwa gaya kepemimpinan merupakan tindakan pemimpin saat di dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan. Baik buruknya tindakan pemimpin saat berada pada waktu kerja tersebut itu juga dinamakan gaya kepemimpinan. Penilaian baik buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya menurut saya relatif, ingat ilmu sosial adalah ilmu tidak pasti, artinya sesuatu yang benar bisa saja tidak benar menurut orang lain begitu juga sebaliknya.

Namun pada intinya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh seluruh pegawainya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerjasama untuk mencapai target organisasi.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. *Leadership is the process of directing the behaviour of others toward the accomplishment of some objective* yang berate sebuah proses mengarahkan perilaku orang lain dalam menyelesaikan beberapa tugas. *Leadership is the process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks* yang berarti kepemimpinan adalah sebuah proses dalam menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas penting. *Leadership is generally defined as influencing others to work willingly toward achieve group or organizational goals*, yang berarti kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Umam, 2010).

Hasil studi Tannenbaum dan Schmid menunjukkan bahwa gaya dan efektifitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh :

1) Diri pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lampau. Latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang di pilihnya.

2) Ciri Atasan

Gaya kepemimpinan atasan dari manajer mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.

3) Ciri Bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinannya.

4) Persyaratan Tugas.untutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

5) Iklim Organisasi dan Kebijakan.

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh manajer.

6) Perilaku dan Harapan

Rekan Rekan kerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

c. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:278), ada lima dimensi gaya kepemimpinan sekaligus dijadikan indikator yaitu :

1) Gaya kepemimpinan autokratis

Seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum menggunakan menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.

2) Gaya kepemimpinan birokratik

Kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

3) Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4) Gaya Kepemimpinan partisipatif

Pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.

5) Gaya kepemimpinan *free lein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota ataupun bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah membahas mengenai produktivitas kerja dan beberapa faktor yang telah mempengaruhinya telah banyak dibahas oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut telah banyak memberikan referensi dan kontribusi pada penelitian ini. Berikut ini peneliti tampilkan tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas kerja serta beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Arif Yusuf Hamali/2013	Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung	Motivasi	Produktivitas Kerja	Variabel Motivasi Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja
2.	Husna Purnama/2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas Kerja	Variabel Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja
3.	Dr. Darma Tintri E S, SE & Fitriantini/2012	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Food Station Tjipinang jaya	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Variabel Disiplin kerja Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas kerja
4.	Desi Rahmawati/2013	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Motivasi	Produktivitas Kerja	Variabel Motivasi kerja Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja
5.	Asri Warnanti, SE, MM/2014	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN(persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang area lenteng agung	1.Gaya Kepemimpinan 2.Disiplin Kerja 3.Lingkungan Kerja	Produktivitas kerja	Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkunga Kerja Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
6.	Renindia maharlin/2013	Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan robinson Supermarket samarinda	Motivasi kerja	Produktivitas Kerja	Variabel Motivasi kerja Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja
7.	Ibriati Kartika alimuddin/2012	Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Variabel Motivasi kerja Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja
8.	Anngit Rahmasi Triatmojo/2016	Pengaruh Gaya kepemimpinan Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Guru PNS SMAN 32 Jakarta	1.Gaya Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Disiplin	Produktivitas Kerja	Variabel Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin Berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: Di Olah Oleh Penulis,2019

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu Konsistensi, Disiplin dan Gaya kepemimpinan terhadap variable dependen yaitu Produktivitas Kerja Pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Langkah pertama yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas , uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah lolos dari uji asumsi klasik selanjutnya menggunakan uji kesesuaian. Kemudian setelah lolos dari uji hipotesis dan dapat dilanjutkan dengan menguji koefisien determinasi.

Faktor konsistensi,disiplin, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dalam bekerja, memegang komitmen dalam pekerjaan akan meningkatkan konsistensi dan tanggung jawab,

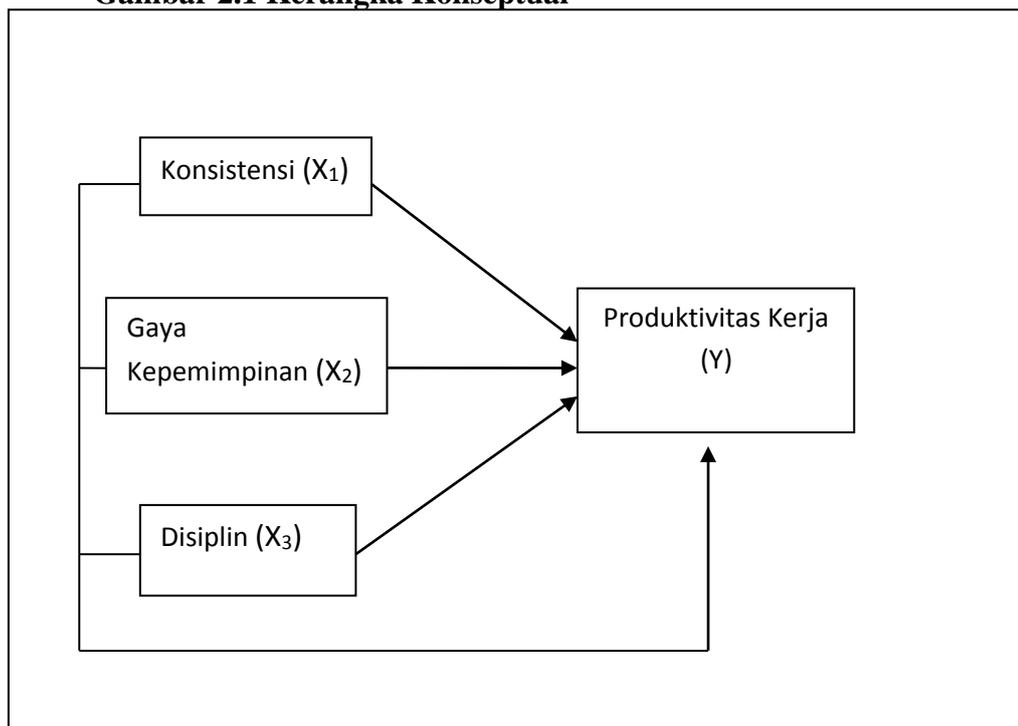
sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan adanya kedisiplinan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan semakin lama pegawai bekerja maka akan timbulah gaya kepemimpinan yang akan diperoleh disetiap pegawai yang didalamnya tersirat kesimpulan produktivitas, untuk mendapatkan hasil produktivitas yang maksimal apabila memperoleh gaya kepemimpinan yang lebih baik.

Hubungan antara konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas adalah konsistensi merupakan pegawai yang berkomitmen, yang menjadi sumber utama bagi organisasi atau perusahaan, untuk memperoleh komitmen tersebut seorang pegawai yang terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat memberikan arahan dengan baik agar pegawai dapat meningkatkan konsistensi. Karena mereka tau apa yang harus dilakukannya dalam bekerja. Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga seorang pemimpin di sebuah organisasi itu harus bisa menjadi contoh yang baik terhadap bawahannya. Terutama dalam kedisiplinan, karena apabila seorang pemimpin itu disiplin maka pegawainya akan mencontoh kedisiplinan yang di terapkan pemimpinnya. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin seorang pegawai maka akan semakin baik produktivitas yang dihasilkannya.

Oleh karena itu konsistensi, disiplin gaya kepemimpinan seorang pegawai berpengaruh terhadap produktivitas yang akan dihasilkannya dan ketiga variabel

tersebut saling berhubungan. Dengan adanya arahan seorang pemimpin maka dapat menciptakan konsistensi, kedisiplinan pada pegawai dan kedisiplinan akan mendorong pegawai untuk semakin giat dalam bekerja dan konsistensi meningkatkan komitmen pegawai sehingga produktivitas yang dihasilkan pun akan semakin baik. Pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik kepada setiap pegawainya, maka akan tercipta suasana yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila hal itu dapat terjadi maka produktivitas yang akan dihasilkan oleh pegawai itu juga akan menjadi lebih baik. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2019

D. Hipotesis

Rusiadi (2012) menyatakan bahwa Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

1. Konsistensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.
2. Disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.
3. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.
4. Konsistensi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif karena menurut (Rusiadi,2012) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan atau mendeskripsikan suatu hal seperti apa adanya. Selanjutnya (Rusiadi ,2012) menjelaskan bahwa metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungannya. Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Konsistensi, Disiplin dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Disperindag Kabupaten Karo. dilaksanakan mulai dari bulan Desember sampai dengan bulan Maret 2019, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	JenisKegiatan	2018				2019															
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PengajuanJudul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■												
3	Perbaikan/ACC Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■							
5	Pengolahan Data														■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																				■
8	ACC Penelitian																				

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi atau perbedaan, Bernard dalam buku (Manullang dan Pakpahan, 2014). Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu :

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas . Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Konsistensi (X_1)
- 2) Disiplin (X_2)
- 3) Gaya Kepemimpinan (X_3)

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian terdapat variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi. Variabel dapat diartikan sesuatu yang dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Pengertian dan batasan-batasan

variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Tabel Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Konsistensi (X1)	Usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja (Purnama Sejati 2011 : 5)	1) Nilai-nilai inti 2) Kesepakatan 3) Koordinasi dan integrasi (Purnama Sejati 2011: 5)	Likert
Disiplin (X2)	Suatu sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ditetapkan (Leteiner 2012:72)	1) Ketepatan waktu 2) Pemanfaatan sarana 3) Tanggung jawab yang tinggi 4) Ketaatan terhadap aturan kantor (Leteiner 2012:72)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Soedamayanti 2010:131)	1) Autokratis 2) Birokratik 3) Diplomatis 4) Partisipatif 5) Free Rein Leader (Soedamayanti 2010:131)	Likert
Produktivitas (Y)	Sikap mental (<i>attitude of mind</i>) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti 2001:56)	1) Sikap Kerja 2) Keterampilan 3) Hubungan tenaga kerja pimpinan organisasi 4) Manajemen produktivitas 5) Efisiensi tenaga kerja 6) Kewiraswastaan	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis 2019

D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit analisis, atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu kriteria tertentu (Rochaety, Ety. Tresnanti, Ratih. Majid Latief, Abdul, 2009:63). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Disperindag Kabupaten Karo yang berjumlah 117 orang terdiri dari 54 pns dan 63 honorer.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono. Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil adalah pegawai PNS di Disperindag Kabupaten Karo yang berjumlah 54 orang. Sedangkan pegawai honorer yang berjumlah 63 orang tidak termasuk dalam sampel karena sudah terwakilkan oleh 54 orang pegawai PNS.

Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, maka teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh*. *Teknik sampling jenuh* menurut Sugiyono adalah sampel yang diambil apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pegawai yang dilihat dari konsistensi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan:

a. Pengamatan Langsung

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara pengamatan langsung melihat aktivitas Disperindag Kabupaten Karo yang menjadi objek penelitian.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan dengan cara berdialog kepada pegawai honorer dan PNS untuk mengetahui tentang Disiplin jam masuk kerja, jam pulang kerja, kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan honorer dan PNS di Disperindag Kabupaten Karo.

c. Kuesioner

Menurut (Sugiyono,2014) teknik kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya, yang telah disusun dan ditunjukkan pegawai Disperindag Kabupaten Karo untuk memperoleh data yang akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung terkait dengan variabel penelitian, baik berupa keterangan maupun literature yang berhubungan dengan penelitian dan bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Pengambilan data sekunder dapat dilakukan dua cara, yaitu:

- a) Studi kepustakaan, merupakan pengambilan data yang bersumber dari berbagai media cetak (buku karya ilmiah dan jurnal), maupun dari media internet.
- b) Studi dokumentasi, yakni pengambilan data yang terkait dengan variable konsistensi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Rusiadi et.al,2014), uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standart normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (*vif*). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatterplot yang dihasilkan. Apabila pola scatterplot membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

2. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 16.00 for windows.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Produktivitas

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = Konsistensi

X2 = Disiplin

X3 = Gaya Kepemimpinan

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Rumus menghitung Uji t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Tolak H_0 (tolak H_0), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$

Terima H_a (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(N - K - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independent

N = Jumlah Anggota Sampel

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_0), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$

Tolak H_a (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat di pengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus menghitung determinasi yaitu :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo sesuai dengan Peraturan Bupati karo Nomor 178 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Karo Bagian Kesatu, Tugas Pokok dan Fungsi Pasal 60.

- a. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
- b. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, Dinas Perindustrian dan Perdagangan menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - 2) Penyelenggaraan urusan Pemerintahan dibidang pengembangan usaha Perindustrian dan Perdagangan serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengembangan usaha Perindustrian dan Perdagangan sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo memiliki susunan organisasi :

a. Kepala Dinas

b. Sekretariat

Sekretariat terdiri dari :

- 1) Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 2) Sub. Bagian Keuangan Perencanaan dan Pelaporan

c. Bidang Perindustrian

Bidang ini terdiri dari :

- 1) Seksi Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan
- 2) Seksi Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka
- 3) Seksi Kemitraan dan Promosi

d. Bidang Perdagangan

Bidang ini terdiri dari :

- 1) Seksi Perdagangan Dalam dan Luar Negeri
- 2) Seksi Sarana Pembinaan Dan Pengawasan
- 3) Seksi Perlindungan Konsumen dan Metrologi

e. Bidang Pasar

Bidang ini terdiri dari :

- 1) Seksi Sarana dan Prasarana
- 2) Seksi Pemberdayaan, Pembinaan, Penyuluhan Pedagang
- 3) Seksi Pendataan, Evaluasi dan Pelaporan Pendaftaran dan Retribusi Pasar.

Struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo terdiri dari 1 orang Sekretaris Dinas, 5 Kepala Bidang serta 4 Kepala UPTD, seperti nampak pada gambar berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas perindustrian Dan Perdagangan Kab.

Karo



Sumber: Data diperoleh dari Disperdag Kab.Karo,2019

3. Visi dan Misi

Visi adalah gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang realistis berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu oleh unit organisasi. Di samping itu visi menggambarkan pandangan jauh ke depan kemana unit kerja akan dibawa pada kondisi yang diinginkan. Visi harus jelas dan mampu menarik komitmen dan menggerakkan orang, menciptakan makna bagi kehidupan anggota unit kerja/organisasi, menciptakan standar keunggulan, menjembatani keadaan sekarang dengan keadaan masa depan.

Dalam merumuskan visi organisasi hendaknya meliputi aspek-aspek, yaitu: mencerminkan apa yang ingin dicapai oleh unit kerja/organisasi, memberikan arah dan fokus strategi yang jelas, menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategis yang terdapat dalam unit kerja/organisasi, memiliki orientasi terhadap masa depan sehingga segenap jajaran harus berperan dalam mendefinisikan dan membentuk masa depan unit kerja/organisasi, serta menjamin kesinambungan kepemimpinan unit kerja/organisasi.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh unit kerja untuk mencapai visi yang telah ditetapkan agar tujuan kerja unit kerja dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan misi ini, diharapkan seluruh pegawai unit kerja dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal peran unit kerja secara lebih baik, dan dapat berpartisipasi dalam mendorong keberhasilannya.

Dalam merumuskan misi, unit kerja/organisasi telah memperhatikan masukan dari para pihak yang berkepentingan dan memberikan peluang untuk perubahan /penyesuaian sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis. Maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo merumuskan visi dan misi sehingga nantinya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo dapat menjalankan tugas dan fungsinya dalam menggerakkan ekonomi daerah.

a. Pernyataan Visi

“Terwujudnya UMKM, Industri dan Perdagangan yang maju dan berdaya saing tinggi dalam rangka meningkatkan perekonomian daerah yang berbasis ekonomi kerakyatan”.

b. Pernyataan Misi

Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo mengantisipasi, memahami dan merespon kebutuhan dan peluang dalam bidang-bidang tersebut melalui:

1. Meningkatkan Kualitas SDM pembina dan masyarakat pengelola sektor industri, sektor perdagangan dan UMKM.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam rangka pemberdayaan ekonomi.
3. Mengupayakan Iklim Usaha yang Kondusif bagi ekonomi kerakyatan.
4. Mengurangi pengangguran dan kemiskinan melalui UMKM.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis menganalisis pengaruh konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Dimana objek penelitian ini adalah pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara mengirimkan koesioner sebanyak 54 koesioner kepada pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

Untuk mendapatkan data yang tidak bias dan berkualitas tinggi, kuesioner didistribusikan secara langsung kepada responden. Periode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 15 Februari 2019 sampai dengan tanggal 25 Februari 2019. Rincian distribusi kuesioner dalam penelitian disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Kuesioner yang disebar	54	100 %
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0 %
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	54	100 %

Sumber : Data di olah penulis 2019

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Disperindag Kabupaten Karo. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja responden.

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	34	62,96 %
Laki-laki	20	37,04 %
Jumlah	54	100 %

Sumber : Data diolah oleh penulis 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang atau 62,96% responden berjenis kelamin perempuan, dan sisanya sebesar 20 orang atau 37,04% responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Disperindag Kabupaten Karo adalah perempuan, namun tidak berselisih besar dengan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Responden berdasarkan usia

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
<30	0	0%
31- 40	12	22,22 %
40>	42	77,78 %
Total	54	100 %

Sumber : Data diolah oleh penulis 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi pegawai di Disperindag kabupaten karo sebesar 22,22 % rentang usianya 31-40 tahun , 77,78 % responden rentang usia 41 tahun dan tidak ada responden dibawah usia 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia responden di Disperindag Kab Karo diatas 40 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel. 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	9	16,67 %
D3	12	22,22 %
S1	33	61,11 %
S2	0	0 %
S3	0	0 %
Jumlah	54	100 %

Sumber : Data diolah oleh penulis 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden 33 orang atau sebesar 61,11% mempunyai pendidikan terakhir adalah S1, kemudian sebesar 12 orang atau 22,22% responden memiliki pendidikan terakhir yaitu D3, sedangkan sisanya yaitu 9 orang atau 16,67 % responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak dalam Susilowati: 2008).

d. Deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel. 4.5 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
<3 tahun	0	0 %
3- 5 tahun	6	11,11 %
>5 tahun	48	88,89 %
Jumlah	54	100 %

Sumber : Data diolah oleh penulis 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 88,89% atau sekitar 48 orang pegawai memiliki

pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Serta sisanya responden yang memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun sebanyak 11,11 % atau 6 orang pegawai.

Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan pun juga akan semakin tinggi.

Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian analisis deskriptif, disajikan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan dan produktivitas. Tabel 4.6 merupakan distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel konsistensi.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Konsistensi

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
PX11	2	3.7	10	18.52	18	33.33	18	33.33	6	11.11	54	100
PX12	1	1.85	8	14.81	13	24.07	25	46.3	7	12.96	54	100
PX13	5	9.26	12	22.22	13	24.07	15	27.78	9	16.67	54	100
PX14	1	1.85	13	24.07	16	29.63	19	35.19	5	9.26	54	100
PX15	2	3.7	9	16.67	14	25.93	21	38.89	8	14.81	54	100
PX16	3	5.56	11	20.37	13	24.07	16	29.63	11	20.37	54	100

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17,2019

- a. Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui untuk pertanyaan ke-1 (PX11), terdapat 2 (3.70%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 6 (11.11%).
- b. Untuk pertanyaan ke-2 (PX12), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (14.81%), responden menjawab KS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab S sebanyak 25 (46.30%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (12.96%).
- c. Untuk pertanyaan ke-3 (PX13), terdapat 5 (9.26%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- d. Untuk pertanyaan ke-4 (PX14), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab KS sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%) dan responden menjawab SS sebanyak 5 (9.26%).
- e. Untuk pertanyaan ke-5 (PX15), terdapat 2 (3.70%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab KS sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (14.81%).
- f. Untuk pertanyaan ke-6 (PX16), terdapat 3 (5.56%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (20.37%), responden

menjawab KS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.37%).

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Disiplin

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
PX21	1	1.85	10	18.52	15	27.78	20	37.04	8	14.81	54	100
PX22	1	1.85	10	18.52	10	18.52	23	42.59	10	18.52	54	100
PX23	5	9.26	11	20.37	11	20.37	16	29.63	11	20.37	54	100
PX24	0	0	11	20.37	13	24.07	21	38.89	9	16.67	54	100
PX25	1	1.85	10	18.52	11	20.37	23	42.59	9	16.67	54	100
PX26	3	5.56	12	22.22	12	22.22	18	33.33	9	16.67	54	100
PX27	5	9.26	10	18.52	13	24.07	19	35.19	7	12.96	54	100
PX28	0	0	9	16.67	14	25.93	21	38.89	10	18.52	54	100

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17,2019

- a. Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui untuk pertanyaan ke-7 (PX21), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab S sebanyak 20 (37.04%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (14.81%).
- b. Untuk pertanyaan ke-8 (PX22), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab S sebanyak 23 (42.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).
- c. Untuk pertanyaan ke-9 (PX23), terdapat 5 (9.26%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab KS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.37%).
- d. Untuk pertanyaan ke-10 (PX24), terdapat 11 (20.37%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 13 (24.07%),

responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).

- e. Untuk pertanyaan ke-11 (PX25), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab S sebanyak 23 (42.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- f. Untuk pertanyaan ke-12 (PX26), terdapat 3 (5.56%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- g. Untuk pertanyaan ke-13 (PX27), terdapat 5 (9.26%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (12.96%).
- h. Untuk pertanyaan ke-14 (PX28), terdapat 9 (16.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
PX31	4	7.41	13	24.07	12	22.22	16	29.63	9	16.67	54	100
PX32	1	1.85	11	20.37	16	29.63	16	29.63	10	18.52	54	100
PX33	1	1.85	10	18.52	15	27.78	20	37.04	8	14.81	54	100
PX34	1	1.85	9	16.67	17	31.48	18	33.33	9	16.67	54	100
PX35	3	5.56	12	22.22	11	20.37	17	31.48	11	20.37	54	100
PX36	4	7.41	13	24.07	9	16.67	20	37.04	8	14.81	54	100
PX37	0	0	9	16.67	19	35.19	17	31.48	9	16.67	54	100

PX38	1	1.85	8	14.81	11	20.37	23	42.59	11	20.37	54	100
PX39	4	7.41	9	16.67	13	24.07	21	38.89	7	12.96	54	100
PX3110	1	1.85	10	18.52	10	18.52	21	38.89	12	22.22	54	100

Sumber : Data di olah oleh spss versi 17,2019

- a. Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui untuk pertanyaan ke-15 (PX31), terdapat 4 (7.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab KS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- b. Untuk pertanyaan ke-16 (PX32), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab KS sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).
- c. Untuk pertanyaan ke-17 (PX33), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab S sebanyak 20 (37.04%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (14.81%).
- d. Untuk pertanyaan ke-18 (PX34), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab KS sebanyak 17 (31.48%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- e. Untuk pertanyaan ke-19 (PX35), terdapat 3 (5.56%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab S sebanyak 17 (31.48%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.37%).

- f. Untuk pertanyaan ke-20 (PX36), terdapat 4 (7.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab KS sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab S sebanyak 20 (37.04%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (14.81%).
- g. Untuk pertanyaan ke-21 (PX37), terdapat 9 (16.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab S sebanyak 17 (31.48%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- h. Untuk pertanyaan ke-22 (PX38), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (14.81%), responden menjawab KS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab S sebanyak 23 (42.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.37%).
- i. Untuk pertanyaan ke-23 (PX39), terdapat 4 (7.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab KS sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (12.96%).
- j. Untuk pertanyaan ke-24 (PX3110), terdapat 1 (1.85%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab KS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (22.22%).

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Produktivitas

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
PY11	4	7.41	14	25.93	10	18.52	18	33.33	8	14.81	54	100
PY12	0	0	12	22.22	16	29.63	16	29.63	10	18.52	54	100

PY13	0	0	10	18.52	12	22.22	19	35.19	13	24.07	54	100
PY14	4	7.41	12	22.22	12	22.22	16	29.63	10	18.52	54	100
PY15	2	3.7	12	22.22	14	25.93	15	27.78	11	20.37	54	100
PY16	0	0	9	16.67	12	22.22	19	35.19	14	25.93	54	100
PY17	0	0	9	16.67	14	25.93	19	35.19	12	22.22	54	100
PY18	6	11.11	12	22.22	9	16.67	18	33.33	9	16.67	54	100
PY19	3	5.56	11	20.37	16	29.63	17	31.48	7	12.96	54	100
PY110	0	0	8	14.81	11	20.37	25	46.3	10	18.52	54	100

Sumber : Data diolah oleh spssversi 17, 2019

- a. Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui untuk pertanyaan ke-25 (PY11), terdapat 4 (7.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab KS sebanyak 10 (18.52%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (14.81%).
- b. Untuk pertanyaan ke-26 (PY12), terdapat 12 (22.22%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).
- c. Untuk pertanyaan ke-27 (PY13), terdapat 10 (18.52%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (24.07%).
- d. Untuk pertanyaan ke-28 (PY14), terdapat 4 (7.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab S sebanyak 16 (29.63%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).
- e. Untuk pertanyaan ke-29 (PY15), terdapat 2 (3.70%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden

menjawab KS sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.37%).

- f. Untuk pertanyaan ke-30 (PY16), terdapat 9 (16.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (25.93%).
- g. Untuk pertanyaan ke-31 (PY17), terdapat 9 (16.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (22.22%).
- h. Untuk pertanyaan ke-32 (PY18), terdapat 6 (11.11%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 9 (16.67%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (16.67%).
- i. Untuk pertanyaan ke-33 (PY19), terdapat 3 (5.56%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab KS sebanyak 16 (29.63%), responden menjawab S sebanyak 17 (31.48%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (12.96%).
- j. Untuk pertanyaan ke-34 (PY110), terdapat 8 (14.81%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 11 (20.37%), responden menjawab S sebanyak 25 (46.30%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.52%).

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan dan produktivitas.

Tabel 4.10 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner

P	R Hitung	R Tabel	Keterangan	P	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PX11	0.76	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX34	0.66	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX12	0.645	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX35	0.724	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX13	0.631	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX36	0.509	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX14	0.645	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX37	0.481	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX15	0.741	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX38	0.468	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX16	0.57	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX39	0.681	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX21	0.542	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PX31 10	0.464	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX22	0.767	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY11	0.474	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX23	0.603	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY12	0.727	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX24	0.516	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY13	0.615	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX25	0.7	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY14	0.564	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX26	0.614	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY15	0.687	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX27	0.522	0.3	R Hitung >	PY16	0.68	0.3	R Hitung >

			R Tabel (Valid)				R Tabel (Valid)
PX28	0.605	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY17	0.539	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX31	0.617	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY18	0.532	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX32	0.369	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY19	0.697	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)
PX33	0.557	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)	PY11 0	0.604	0.3	R Hitung > R Tabel (Valid)

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17 2019

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung > 0,361 (R Tabel). Diketahui jumlah pertanyaan seluruhnya sebanyak 34 pertanyaan. Diketahui seluruh nilai R hitung > 0.361 (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pertanyaan telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	34

Sumber: data diolah oleh spss 17,2019

Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach 0,954 lebih besar dari 0,6.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27979668
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.061
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.858

a. Test distribution is Normal.

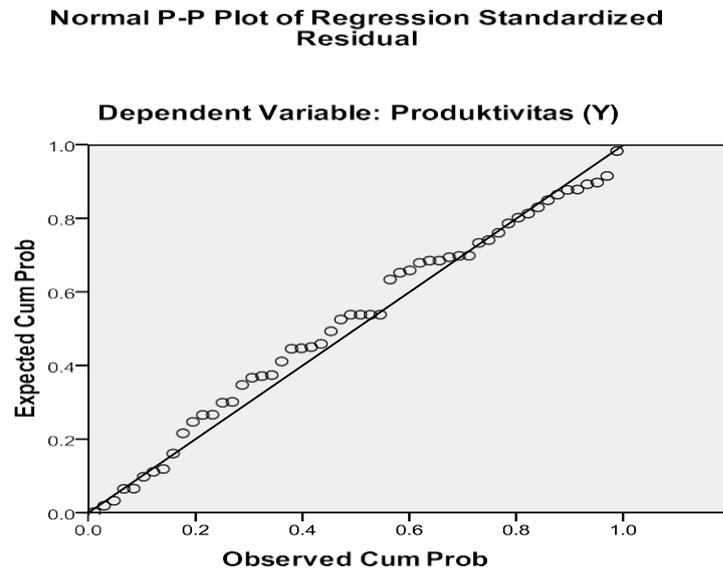
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17, 2019

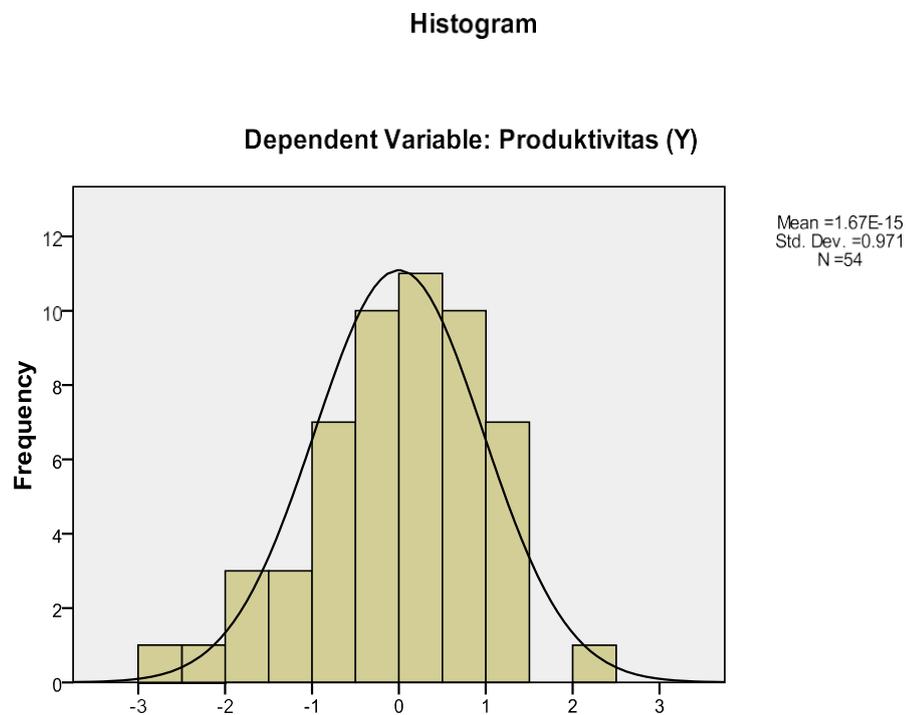
Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.12, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,858. Karena nilai probabilitas

p, yakni 0,858, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.3 Uji Normalitas Normal Probability Plot



Sumber: Gambar di olah oleh spss versi 17, 2019

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.2, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.3, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konsistensi (X1)	.617	1.621
Disiplin (X2)	.717	1.396
Gaya Kepemimpinan (X3)	.671	1.490

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17,2019

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.13, nilai VIF dari konsistensi adalah 1,621, nilai VIF dari disiplin adalah 1,396 dan nilai VIF dari gaya kepemimpinan adalah 1,490. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.590	.188		3.143	.003
Konsistensi (X1)	-.066	.049	-.226	-1.339	.187
Disiplin (X2)	-.075	.051	-.228	-1.456	.152
Gaya Kepemimpinan (X3)	.031	.058	.087	.536	.594

a. Dependent Variable: glejser_abs_residual

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* Glejser dari konsistensi adalah $0,187 > 0,05$, nilai *Sig.* Glejser dari disiplin adalah $0,152$ dan nilai *Sig.* Glejser dari gaya kepemimpinan adalah

0,594 > 0,05. Diketahui seluruh nilai *Sig.* Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

8. Pengujian Test goodnes of fit

a. Model analisis regresi linier dan berganda

Selanjutnya disajikan hasil analisis regresi linear dan berganda berdasarkan hasil SPSS.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear dan Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.418	.325		1.286	.204
Konsistensi (X1)	.277	.085	.346	3.265	.002
Disiplin (X2)	.302	.089	.334	3.395	.001
Gaya Kepemimpinan (X3)	.310	.100	.314	3.094	.003

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,418 + 0,277X1 + 0,302X2 + 0,310X3 + e$$

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15, diketahui:

- a) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel konsistensi adalah 0,277, yakni bernilai positif. Hal ini berarti konsistensi berpengaruh positif terhadap produktivitas.
- b) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin adalah 0,302, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas.

- c) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,310, yakni bernilai positif. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas.

Tabel 4.16 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.826	3	2.609	31.435	.000 ^a
Residual	4.149	50	.083		
Total	11.975	53			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin (X2), Konsistensi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: data diolah oleh spssversi 17, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui nilai Sig. adalah 0,000 dan nilai F hitung adalah 31,435. Karena Sig. $0,000 < 0,05$ dan F hitung $31,435 > F$ Tabel 2,79 (tersaji di lampiran), maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas, yakni konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan signifikan secara statistika terhadap produktivitas.

c. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variable independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji t.

Tabel 4.17 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.418	.325		1.286	.204
Konsistensi (X1)	.277	.085	.346	3.265	.002
Disiplin (X2)	.302	.089	.334	3.395	.001
Gaya Kepemimpinan (X3)	.310	.100	.314	3.094	.003

Sumber : Data diolah oleh spss versi 17,2019

Berdasarkan hasil dari uji t di atas diperoleh hasil:

- a) Diketahui nilai statistik uji t dari konsistensi adalah $3,265 > t$ tabel 2,008 dan nilai Sig $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan konsistensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b) Diketahui nilai statistik uji t dari disiplin adalah $3,395 > t$ tabel 2,008 (t tabel tersaji di lampiran) dan nilai Sig $0,001 < 0,05$, maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- c) Diketahui nilai statistik t dari gaya kepemimpinan adalah $3,094 > t$ tabel 2,008 dan Sig. adalah $0,003 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

d. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.633	.288068

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin (X2), Konsistensi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah oleh spss versi 17,2019

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,654$. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 65,4%, sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, dinyatakan bahwa 33 pernyataan yang mewakili variabel adalah valid. Hal ini terbukti dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361), sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag kabupaten Karo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada kolom (F) adalah sebesar 31,435. Nilai signifikan F_{hitung} pada kolom (sig.) adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo.

1. Konsistensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada variabel konsistensi terhadap produktivitas kerja yang diperoleh bahwa variabel konsistensi diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* dari variabel lokasi adalah 0,000. Karena nilai probabilitas konsistensi, yakni 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikan, yakni 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel konsistensi dengan variabel produktivitas kerja signifikan secara statistika.

Hasil uji tersebut juga menunjukkan bahwa konsistensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo, yang berarti bahwa konsistensi setiap pegawai mempengaruhi produktivitas kerja, karena jika pegawai tidak konsisten dalam bekerja tentu saja susunan pekerjaan yang di keluarkan oleh peraturan daerah kabupaten karo tidak akan terrealisasi dengan maksimal mengakibatkan daerah terpuruk karena tidak adanya kegiatan pembangunan daerah. Jika pegawai konsisten dalam pekerjaan mereka maka seluruh kegiatan dan anggaran yang ada di daerah dapat terlaksana dengan maksimal dan mensejahterakan masyarakat daerah.

2. Disiplin Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada variabel disiplin terhadap produktivitas kerja yang diperoleh bahwa variabel disiplin diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* dari variabel lokasi adalah 0,001 Karena nilai probabilitas disiplin, yakni 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikan, yakni 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel disiplin dengan variabel produktivitas kerja signifikan secara statistika.

Hasil uji tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo, yang berarti bahwa disiplin setiap pegawai mempengaruhi produktivitas kerja, karena jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja tentu saja standar pekerjaan yang di keluarkan oleh peraturan daerah kabupaten karo tidak akan terrealisasi

dengan maksimal mengakibatkan daerah terpuruk karena tidak adanya kedisiplinan dalam melakukan tugas daerah, rencana-rencana pembangunan daerah tidak terlaksana tepat pada waktunya. Jika pegawai disiplin dalam pekerjaan mereka maka seluruh kegiatan dan anggaran yang ada di daerah dapat terlaksana tepat waktu dengan maksimal dan mensejahterakan masyarakat daerah.

3. Gaya kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja yang diperoleh bahwa variabel disiplin diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,003 Karena nilai probabilitas disiplin, yakni 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan, yakni 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel produktivitas kerja signifikan secara statistika.

Hasil uji tersebut juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan setiap pegawai mempengaruhi produktivitas kerja, karena jika atasan tidak memiliki gaya autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif dalam bekerja tentu saja standar pekerjaan yang di keluarkan oleh peraturan daerah kabupaten karo tidak akan terrealisasi dengan maksimal, dikarenakan atasan yang tidak mampu mengatur bawahan, tidak mampu memberi rencana yang benar,

pemimpin yang tidak bijak dan partisipatif maka akan mengakibatkan dampak buruk kepada bawahan karena bawahan tidak tahu akan memulai dari mana pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan atasan berpartisipasi, tegas berwenang dalam pekerjaan dan mampu memberi informasi yang jelas kepada bawahan mereka maka seluruh kegiatan dan anggaran yang ada di daerah dapat terlaksana tepat waktu dengan maksimal dan mensejahterakan masyarakat daerah sekaligus mensejahterakan pegawai Disperindag.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,001 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag kabupaten Karo, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konsistensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagian pegawai telah memegang konsistensinya dalam bekerja supaya terus mempertahankannya, dan bagi yang belum berkonsistensi dalam bekerja supaya dapat segera mengingat kewajiban dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagian pegawai telah dapat disiplin dalam bekerja dan peraturan kantor supaya terus mempertahankannya, dan bagi yang belum disiplin agar dapat meningkatkan kedisiplinannya dengan mengupayakan agar dapat hadir ditempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan kantor dan dalam bekerja supaya dapat segera meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja supaya hasil dari pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diharapkan untuk pimpinan mempertahankan keramahan, berpartisipasi, kebijakan dalam memberi arahan kepada bawahan, supaya mereka semakin paham terhadap tanggung jawab mereka masing-masing.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel lain di luar variabel (konsistensi, disiplin, gaya kepemimpinan) terhadap produktivitas

kerja dengan menambah jumlah responden/sampel, sehingga hasil penelitian benar-benar dapat digeneralisasikan dan menggunakan instrument yang memuat sejumlah pernyataan yang terbuka dan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit Rahmadi Triatmojo. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasidan disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru PNS SMAN 32. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mitra niaga sejati jaya-langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera medan. *Jumant*, 9(1), 95-103.
- Arif Yusuf Hamali "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung", 2013
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri Warnanti, SE, MM. "Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Distribusi Jakarta Raya danTangerang Area Lenteng Agung", 2014
- Desi Rahmawati "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", 2013
- Dr. Darma Tintri E S, SE, AK, MBA dan Fitriatin" Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitaas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya", 2012
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. (2014) *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) *Metode Penelitian*. USU Press.

- Ilham Khaliq. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, VII(1)
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irfan Maulana. (2015). Profil konsistensi siswa SMP pada materi tekanan. Bandung : SNIPS.
- Kiki Farida Ferine et. Al. (2018) pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pelaku UKM binaan Bank Sumutmedan. *Maranatha Economic and Bussiness Conference*. Medan
- Leteiner, R. A. (2002). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Nashrudin Setiawan.2017.Pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerjapada PT. Gudang garam Tbk. Cabang Medan. *JURNAL DUNIA ILMU (jurnal mudiraindure.Medan)*
- Nasron, Tri Bodro Astuti. (2012).Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo).Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Nugroho, C. A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata diy
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.P. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Reza, regina aditya. (2010). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara Fakultas Eknomi Universitas Diponegoro
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Ramadhan, N. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesi, TBK.Manajemen
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al

Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).

- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Syarifah Nurfarhana, Salmah Haid.(2017).Pendekatan syariah dalam pemberian gaji dan bonus pengaruhnya terhadap motivasi kerja Makassar : UIN Allaudin.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset
- Utari, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur, 3(1), 31–45.
- Veiithzal, R. (2011). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Vivi Iskandar. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil di disperinda provinsi Sumatera Barat. Sumatera Barat Padang: STKIP PGRI.
- Yanki Hartijasti.(2002).Meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan budaya organisasi. Jawabarat :Universitas Tarumanegara.