

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN FAKFAK

Jeferson O. A. Fendjalang

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'Iyah Fakfak

***Abstract:** This study aims to examine the effect of work discipline on the work productivity of the state civil servants. The results of the analysis show that: there is an influence between Variable X, namely the Discipline of the state civil servants on the Y Variable, namely the Productivity of the state civil servants. This can be seen from the calculation of the determinant coefficient (KD) whose value is 5.57%, while the remaining 94.43% is influenced by other variables outside the Discipline of the state civil servant. That the Discipline of the state civil servants (ASN) has an influence on the Productivity of the state civil servants, because the state civil servants in completing work in accordance with the expected results and the specified time is still influenced by the discipline of time, implementing apples, and job responsibilities.*

***Keywords:** work discipline, work productivity, state civil servants.*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 Pasal (1) Ayat 1 sampai Ayat 3, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau yang sering disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai posisi sangat penting dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.

Berdasarkan jenisnya didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas 2, yaitu Pegawai Negeri Sipil

(PNS) yang merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) dimana merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan perundang-undangan.

Walaupun tidak dijelaskan secara rinci, terlihat gambaran bahwa apa yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tidak bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. sehingga pada kesempatan ini, hanya fokus meneliti disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Menurut Husin (2000 : 95), bahwa: “disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.”

Sedangkan menurut Nitisemito yang dikutip oleh Darmawan (2013 : 41), bahwa “disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.” Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, dimana apabila disiplin kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) baik maka produktivitas organisasi pun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) rendah maka produktivitas organisasi pun akan menurun. Sebagaimana dijelaskan oleh Soeprihanto (2003:6), bahwa: “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).”

Meskipun disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Sedarmayanti (2001:12) menjelaskan bahwa : “produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.”

Hal inilah yang terlihat pada instansi-instansi pemerintah, termasuk didalamnya Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak yang juga menjadi obyek dalam penelitian ini. Sering terlihat bahwa masih banyak para Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar kegiatan sehari-hari. Dan juga rendahnya semangat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya

produktivitas yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2001), “disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002), “Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Adanya disiplin dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2003:291) antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima pegawai, semakin baik kedisiplinan pegawai karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya, jika balas jasa yang diterima pegawai kecil, maka kedisiplinan pegawai akan rendah karena pegawai akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin pegawaipun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawanpun akan kurang baik.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai, karena dengan adanya aturan, pegawai akan mengetahui aturan yang ada pada perusahaan itu serta sanksi apa yang akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan, karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu hadir di tempat kerja, supaya ia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja pegawai.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan pegawai dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, sebab dengan perhatian, pegawai akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya, dengan perhatian akan terwujud hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara atasan dengan bawahan dalam organisasi yang akan mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa, “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan”.

Menurut Ervianto (2004), “Produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan”. Menurut Sinungan (2000 : 172), “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (input)”.

Menurut Gomes dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di

dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Keterampilan atau keahlian (*Skill*)

Adalah kemampuan atau penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi.

d. Sikap Mental dan perilaku (*Attitudes and Behaviour*)

Sikap mental merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud.

Sedangkan perilaku merupakan tingkah laku atau akhlak dari pegawai secara umum dalam beraktivitas.. Hal ini yang berhubungan dengan perilaku yang sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri.

Hasil Penelitian Yang Relevan

Muhamad (2011) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pada Kantor Kelurahan Danaweria Distrik Fakfak Tengah Kabupaten Fakfak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode Korelasi Produk Moment, variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 0,83. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas tergolong kuat, dimana $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$ atau $5,63 > 2,977$. Dan pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y) adalah signifikan, yaitu besar sumbangan variabel (X) dengan nilai Koefisien Determinasinya (KD) sebesar 68,89%.

Dewi dan Aeni (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja dapat diketahui dari besarnya nilai Koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar 0,563 yang berarti 56,3% dipengaruhi oleh Disiplin sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif besar 0,868. Pengaruh Disiplin terhadap

Produktivitas Kerja juga dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau ($6,995 > 1,68$).

Sedangkan penelitian yang dilakukan ini tetuju pada Pengaruh Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak. Dimana subyek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Sampel yang diambil hanya sebagian dari jumlah populasi, dan teknik pengambilan datanya menggunakan *Sampling Purposive*. Serta metode analisa datanya terdiri dari Regresi Linier Sederhana, Korelasi Pearson Product Moment, dan Koefisien Determinan.

METODE

Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Fakfak Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak, maka Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Fakfak yang selanjutnya berubah nama menjadi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang pertanian dan ketahanan pangan.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Furqon (2001:135), “populasi merupakan sekumpulan obyek, orang, atau keadaan yang paling tidak memiliki satu karakteristik umum yang sama”.

Dengan demikian yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional sebanyak 176 (seratus tujuh puluh enam) orang pegawai yang komposisinya sebagaimana diuraikan pada lokasi / objek / sasaran penelitian. Sugiyono (2016 : 81) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2002 : 109) mendefinisikan sampel adalah bagian dari populasi yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Untuk itu dalam penelitian ini diambil sebagian dari jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang ditempatkan dan beraktifitas tetap

di Dinas sebanyak 25 % dari 121 (seratus dua puluh satu) orang pegawai, yaitu 30 (tiga puluh) orang pegawai yang terdiri dari 15 (lima belas) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 15 (lima belas) orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk dijadikan sampel pada penelitian ini, hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang beraktifitas tetap dan ditempatkan di Dinas lebih mudah didapatkan dari pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tenaga Penyuluh yang kebanyakan dari mereka bertugas dilapangan.

Sedangkan Teknik pengambilan data yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini ialah *Sampling Purposive* dimana teknik penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu.

Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini, ialah : Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak.

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional adalah ketaatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah baik secara tertulis maupun tidak tertulis pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak.

Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dapat diselesaikan dengan cara yang efektif dan efisien.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Kartono (dalam Basuki, 2006) “observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan”. Banister (dalam Poerwandari, 2001) menyatakan bahwa “observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati”.

b. Kuesioner

Sugiyono (2016:142) menjelaskan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Sedangkan menurut Arikunto (2002 : 200), Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”.

c. Wawancara

Menurut Moleong (2009 : 186) “wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”. Kartono (dalam Basuki, 2006) *interview* atau wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui Berapa Besar Pengaruh Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak adalah teknik analisa data statistik deskriptif, dimana statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Alat yang digunakan dalam menganalisa data statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Sugiyono (2010 : 274) menjelaskan bahwa rumus korelasi pearson product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi
 x : Variabel bebas
 y : Variabel terikat
 n : Jumlah responden

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Rumus Analisis Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sumber : Sugiyono, 2010:261)

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

a : Konstanta / Intercep

b : Angka arah / Koefisien Regresi

X : Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)

3. Koefisien Determinan

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y, maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

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

Keterangan :

R : Nilai Koefisien Determinan

r : Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Disiplin Aparatur Sipil Negara

Data yang didapat pada Variabel Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan kuesioner, dapat dilihat pada beberapa tabel indikator di bawah ini:

Tabel 1
Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin
Terhadap Waktu Kerja

PERTANYAAN PENELITIAN	FREKUENSI					JUMLAH (F)	FREKUENSI KOMULATIF					JUMLAH (%)
	(F)						(%)					
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS	
1	16	13	1			30	53,33	43,33	3,33			100
2	12	16	2			30	40,00	53,33	6,67			100
3	2	9	4	11	4	30	6,67	30,00	13,33	36,67	13,33	100
4	3	8	4	12	3	30	10,00	26,67	13,33	40,00	10,00	100
5	5	18	7			30	16,67	60,00	23,33			100
6	7	15	6	2		30	23,33	50,00	20,00	6,67		100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan pertama tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) diharuskan datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% responden, sedangkan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 43,33% responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%.

Dari data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan kedua tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) diharuskan pulang tepat waktu dari kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40% responden, sedangkan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 53,33 % responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden.

Kemudian berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan ketiga tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67 % responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 30 % responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,33 % responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 36,67 % responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,33 %.

Selanjutnya dari data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan keempat tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10%, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40 % responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10 % responden.

Lebih lanjut lagi berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam

penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan kelima tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16,67%, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau 60% responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% responden.

Sebagaimana data yang telah diolah pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator pertama pertanyaan keenam tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 50% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20% responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden.

Dari keenam pertanyaan yang telah diuraikan pada tabel 1 di atas, maka yang memiliki jumlah jawaban lebih banyak terdapat pada pertanyaan kelima yaitu sebanyak 18 orang atau 60% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir).

Tabel 2
Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin
Dalam Melaksanakan Apel

PERTANYAAN PENELITIAN	FREKUENSI					JUMLAH (F)	FREKUENSI KOMULATIF					JUMLAH (%)
	(F)						(%)					
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS	
1	9	20	1			30	30,00	66,67	3,33			100
2	2	11	3	11	3	30	6,67	36,67	10,00	36,67	10,00	100
3	3	11	7	5	4	30	10,00	36,67	23,33	16,67	13,33	100
4	5	20	4	1		30	16,67	66,67	13,33	3,33		100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator kedua pertanyaan pertama tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) diharuskan melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati (kuesioner terlampir), maka yang

memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 66,67% responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,33 % responden.

Dari data yang telah diolah pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator kedua pertanyaan kedua tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 oelang atau 6,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 3 orang atau 10% responde, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10% responden.

Kemudian berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator kedua pertanyaan ketiga tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melaksanakan apel pagi jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden.

Sebagaimana data yang telah diolah pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator kedua pertanyaan keempat tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 66,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 3,33% responden.

Dari keempat pertanyaan yang telah diuraikan pada tabel 2 di atas, maka yang memiliki jumlah jawaban lebih banyak terdapat pada pertanyaan pertama yaitu sebanyak 20 orang atau 66.67% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) diharuskan

melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati (kuesioner terlampir), dan pertanyaan keempat yaitu sebanyak 20 orang atau 66,67% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu melaksanakan apel pagi bersama-sama di halaman Kantor Bupati.

Tabel 3
Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin Terhadap
Tanggungjawab Pekerjaan

PERTANYAAN PENELITIAN	FREKUENSI (F)					JUMLAH (F)	FREKUENSI KOMULATIF (%)					JUMLAH (%)
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS	
1	17	12			1	30	56,67	40,00			3,33	100
2	1	8	5	13	3	30	3,33	26,67	16,67	43,33	10,00	100
3	11	19				30	36,67	63,33		\	\	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator ketiga pertanyaan pertama tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 12 orang atau 40% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% responden.

Dari data yang telah diolah pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator ketiga pertanyaan kedua tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 26,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 13 orang atau 43,33 % responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10% responden.

Sebagaimana data yang telah diolah pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel pertama indikator ketiga pertanyaan ketiga tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan

yang telah diberikan kepadanya (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau 63,33% responden.

Dari ketiga pertanyaan yang telah diuraikan pada tabel 3 di atas, maka yang memiliki jumlah jawaban lebih banyak terdapat pada pertanyaan ketiga yaitu sebanyak 19 orang atau 63,33% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Variabel Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Data yang didapat pada Variabel Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan kuesioner, dapat dilihat pada beberapa tabel indikator dibawah ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang Indikator Menyelesaikan Pekerjaan
Dengan Hasil Yang Diharapkan

PERTANYAAN PENELITIAN	FREKUENSI					JUMLAH (F)	FREKUENSI KOMULATIF					JUMLAH (%)
	(F)						(%)					
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS	
1	16	14				30	53,33	46,67				100
2	15	15				30	50,00	50,00				100
3	2	11	4	11	2	30	6,67	36,67	13,33	36,67	6,67	100
4	2	4	10	11	3	30	6,67	13,33	33,33	36,67	10,00	100
5	6	24				30	20,00	80,00				100
6	6	22	2			30	20,00	73,33	6,67			100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan pertama tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki tujuan dan target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,33% responden, dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 46,47% responden.

Dari data yang telah diolah pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan kedua tentang apakah Bapak/Ibu

setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja pegawai (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50% responden dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 50% responden.

Kemudian berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan ketiga tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan target capaian hasil kerja pegawai (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden.

Selanjutnya dari data yang telah diolah pada tabel .4 d i atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan keempat tentang apakah setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri pernah tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau 33,33% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10% responden.

Lebih lanjut lagi berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan kelima tentang apakah jika belum mencapai tujuan dan sasaran kerja, apakah Bapak/Ibu setuju bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut melakukan perbaikan terhadap pekerjaannya (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20% responden, dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 orang atau 80% responden.

Sebagaimana data yang telah diolah pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator pertama pertanyaan keenam tentang jika terlambat melakukan perbaikan, apakah Bapak/Ibu setuju bahwa selanjutnya dalam

melaksanakan pekerjaan selalu memperhatikan tujuan dan sasaran kerja (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau 73,33% responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden.

Dari keenam pertanyaan yang telah diuraikan pada tabel 4 di atas, maka yang memiliki jumlah jawaban lebih banyak terdapat pada pertanyaan kelima yaitu sebanyak 24 orang atau 80% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut melakukan perbaikan terhadap pekerjaannya.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang Indikator Menyelesaikan Pekerjaan
Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan

PERTANYAAN PENELITIAN	FREKUENSI					JUMLAH (F)	FREKUENSI KOMULATIF					JUMLAH (%)
	(F)						(%)					
	SS	S	KS	TS	STS		SS	S	KS	TS	STS	
1	9	20	1			30	30,00	66,67	3,33			100
2	3	9	4	13	1	30	10,00	30,00	13,33	43,33	3,33	100
3	1	6	8	14	1	30	3,33	20,00	26,67	46,67	3,33	100
4	7	14	7	2		30	23,33	46,67	23,33	6,67		100
5	4	17	6	3		30	13,33	56,67	20,00	10,00		100
6	4	13	6	7		30	13,33	43,33	20,00	23,33		100
7	2	11	5	12		30	6,67	36,67	16,67	40,00		100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan pertama tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 30% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 66,67% responden, dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% responden.

Dari data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan kedua tentang apakah Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak menyelesaikan pekerjaan

yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 9 orang atau 30% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 13 orang atau 43,33% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% responden.

Kemudian berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan ketiga tentang apakah setuju, bahwa Bapak/Ibu sendiri pernah tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 6 orang atau 20% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau 26,67% responden, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang atau 46,67% responden, dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3.33% responden.

Selanjutnya dari data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan keempat tentang apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa jika Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kerja pegawai, diberikan sanksi (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau 46,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden.

Lebih lanjut lagi berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan kelima tentang apakah Bapak/Ibu setuju, sanksi yang diberikan dapat diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 56,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20 % responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10 % responden.

Sebagaimana data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan keenam tentang apakah

Bapak/Ibu setuju, pernah melihat Aparatur Sipil Negara (ASN) menerima sanksi untuk pekerjaan yang belum diselesaikannya sesuai dengan waktu yang ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 43,33% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20% responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% responden.

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang pegawai yang bersedia dijadikan sampel dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai variabel kedua indikator kedua pertanyaan ketujuh tentang apakah Bapak/Ibu sendiri setuju, pernah menerima sanksi atas pekerjaan yang belum diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan (kuesioner terlampir), maka yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% responden, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 36,67% responden, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% responden, dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40% responden.

Dari ketujuh pertanyaan yang telah diuraikan pada tabel 5 di atas, maka yang memiliki jumlah jawaban lebih banyak terdapat pada pertanyaan pertama yaitu sebanyak 20 orang atau 66,67% responden yang menjawab setuju mengenai pertanyaan apakah Bapak/Ibu setuju, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Uji Regresi dan Korelasi

Dalam pembahasan ini akan menjawab rumusan masalah yang ada pada Bab I sekaligus membuktikan berapa besar pengaruh variabel X yaitu disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Fakfak. Uji ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Adapun hasil dari perhitungan menggunakan aplikasi program EVIEWS_7 adalah sebagai berikut :

Coefficient	X	Y
X	1	0,236052451
Y	0,236052451	1

Berdasarkan nilai di atas, maka antara variabel X dan variabel Y memiliki hubungan positif dan tergolong rendah yaitu terletak dalam 0,20 – 0,399. Artinya bahwa Disiplin

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hubungan positif terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) meski hubungan yang dimiliki tergolong rendah.

Dimana regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dan dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi program EVIEWS_7, maka diperoleh nilai a dan nilai b sebagaimana di bawah ini :

$$Y = 33,27 + 0,29 X$$

Berdasarkan nilai regresi linier sederhana diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai a (konstanta) sebesar 33,27 mengandung arti bahwa apabila variabel X bernilai nol (0), maka variabel Y bernilai sebesar 33,27. Hal ini berarti jika Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak disiplin, maka nilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebesar 33,27.
- Nilai b (nilai koefisien variabel X) sebesar 0,29 mengandung arti bahwa apabila nilai variabel X naik, maka nilai variabel Y akan naik pula sebesar 0,29. Hal ini berarti jika Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) ditingkatkan, maka nilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) juga akan naik.

Langkah berikutnya untuk menjelaskan seberapa besar sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Maka dapat diperoleh nilai berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi program EVIEWS_7 sebagai berikut :

$$R = 5,57 \%$$

Nilai Koefisien Determinan (KD) di atas, maka dapat diketahui sumbangan variabel X terhadap variabel Y sebesar 5,57% sedangkan sisanya 94,43% dipengaruhi oleh variabel lain diluar Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan diatas memperlihatkan bahwa Hipotesa Alternative (Ha) diterima yaitu terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap variabel Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini terlihat dari hasil perhitungan Koefisien Determinan (KD) yang nilainya sebesar 5,57% dan sisanya sebesar 94,43% dipengaruhi oleh variabel lain diluar Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).

KESIMPULAN DAN SARAN

Bahwa terdapat pengaruh antara Variabel X yaitu Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan Koefisien Determinan (KD) yang nilainya

sebesar 5,57, sedangkan sisanya sebesar 94,43 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).

Bahwa Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), karena Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan dan waktu yang ditentukan masih dipengaruhi oleh disiplin terhadap waktu, melaksanakan apel, dan tanggungjawab pekerjaan.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat memberikan beberapa saran, yaitu (a) disarankan kepada Plt. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak untuk lebih memperhatikan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mempertegas sanksi baik berupa lisan maupun tulisan bagi yang melanggar aturan disiplin sehingga Produktivitas Kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih meningkat lagi dan mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. (b) disarankan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak untuk lebih disiplin terhadap waktu kerja, melaksanakan apel, tanggungjawab pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan hasil yang diharapkan dan waktu yang ditentukan. (c) perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang berpengaruh langsung pada peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anogara, Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Rosda.
- Ervianto, W.I. 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta : Andi
- Fathoni, Abdurrahmat DV. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Furqon. 2001. *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Gonzali, Saydam. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambaran.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. II. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dan Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koentjorohadi. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Melayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Melayu S.P Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Poerwandari, Kristi. 2001. *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Revida, Erika. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Di Indonesia*. Medan: FIS IP Universitas Sumatera Utara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Ed. 2. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ed. 3. Bandung : Mandar Maju.
- Soeprihanto, John & Sumarni, Murti. 2003. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Ed.5. Yogyakarta : Liberty.
- Sondang P. Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo, Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta : Kencana Prenadi Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed. 1. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Veithzal, Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. ed.1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
-, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
-, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
-, Peraturan Bupati Fakfak Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak.
- Muhamad, La. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Pada Kantor Kelurahan Danaweria Distrik Fakfak Tengah Kabupaten Fakfak*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakfak : STIA Asy-Syafi'iyah Fakfak
- Dewi, Iis Puspika. Aeni, Nur. 2012. "*Jurnal Organisasi dan Manajemen*". Vol.2 (2): hal 85-95.
- Apiya, Siti. 2013. *Contoh Tinjauan Hasil Penelitian Yang Relevan*. (Online), (<https://fiyasitia.wordpress.com/2013/04/23/persepsi-siswa-tentang-kompetensi-kepribadian-guru-dan-pengaruhnya-terhadap-kemandirian-belajar-matematika-siswa-madrasah/>, diunduh 13 Maret 2017).
- Burhanuddin, Afid. 2013. *Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. (Online), (<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pengumpulan-data-dan-instrumen-penelitian-3/>, diunduh 28 Maret 2017).
- Daryanto, Eko. 2009. *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laut PT. Patria Nusa Segara Jakarta 2009*. (Online), (http://expressclass.blogspot.co.id/2009/02/pengaruh-disiplin-terhadap_4851.html, diunduh 04 Maret 2017).
- Setiadi, Ady. 2012. *Kerangka Konseptual & Hipotesis*. (Online), (https://adysetiadi.files.wordpress.com/2012/03/bab-4-choe-konsep-hipotesis-repaired_.pdf, diunduh 13 Maret 2017).