

## **PENGARUH AKTUALISASI DIRI TERHADAP DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN KERINCI**

Agung Rahmat Hakiki, Bukhari Mualim, Arieska  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

[agungrahmathakiki@gmail.com](mailto:agungrahmathakiki@gmail.com)

[bukharimualim@gmail.com](mailto:bukharimualim@gmail.com)

[arieska@gmail.com](mailto:arieska@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh aktualisasi dan motivasi, prestasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor sanggar kegiatan belajar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur pada pada Kantor sanggar kegiatan belajar yang berjumlah 19 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Berganda dengan melakukan uji regresi. Berdasarkan uji *coefficient* atau uji  $t_{tes}$  ternyata didapat  $t_{hitung}$  1,083 dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,296 < 2,110$  maka  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor sanggar kegiatan belajar. Hasil perhitungan untuk variabel Etika Kerja dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,119 < 2,110$  maka  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat sanggar kegiatan belajar. Untuk variabel Kedisiplinan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Sanggar Kegiatan Belajar.

Berdasarkan Uji F diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52.659 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $52.659 > 44,513$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor sanggar kegiatan belajar. Besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama adalah sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai adalah adalah Kedisiplinan yaitu sebesar 85,8%.

**Kata Kunci : Aktualisasi diri, Motivasi, Prestasi Kerja**

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, bakat, kreativitas, dan efektivitas kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerjasama kelompok dan kreativitas yang diberikan oleh karyawan.

Peningkatan Prestasi antar pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin baik Motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Komunikasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan salah satu sarat yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Apabila para pegawai ternyata tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara baik sebagaimana yang diharapkan, maka salah satu penyebabnya kemungkinan karena ia pada instansi tersebut tidak terjalin komunikasi yang baik. Apabila kondisi ini terjadi, maka organisasi berada pada titik krusial sebab kepuasan kerja tidak akan tercapai apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan awal yang diperoleh dilapangan ditemui beberapa fenomena tentang Komunikasi, Etos Kerja, Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di kantor sanggar kegiatan belajar diantaranya masih kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai, etika dalam hal pelayanan yang kurang baik dan masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kantor serta sering terlambatnya pekerjaan diselesaikan. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada sanggar kegiatan belajar kabupaten kerinci .**

### Batasan Masalah

Berdasarkan banyaknya permasalahan yang peneliti temukan dilapangan, dan sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka perlu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang lebih penting dan fokus yaitu tentang Komunikasi, Etika kerja dan kedisiplinan serta Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor sanggar kegiatan belajar.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor sanggar kegiatan belajar baik secara simultan maupun secara parsial?
2. Seberapa besar Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor sanggar kegiatan belajar secara simultan maupun secara parsial ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diantara Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan ?

## II TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Liang Gie (2000:59) komunikasi adalah penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Dalam komunikasi itu sekaligus tercakup penyalinan secara cermat gagasan-gagasan dari seseorang kedalam pikiran orang lain sehingga tercapai pengertian yang ditentukan atau menimbulkan tindakan-tindakan yang diharapkan.

Menurut Rivai (2011:336) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat difahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan pemberi informasi berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Kegagalan organisasi seringkali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

### **Unsur-Unsur Komunikasi**

Berdasarkan pendapat Rivai (2011:336) ada delapan unsure pokok didalam proses komunikasi diantaranya :

1. Pengirim/sumber adalah orang yang mempunyai ide untuk mengadakan komunikasi.
2. *Encoding* menerjemahkan informasi menjadi serangkaian symbol untuk komunikasi.
3. *Message* (pesan) adalah informasi yang sudah disandikan dikirimkan oleh pengirim kepada penerima.
4. *Channel* (Saluran) adalah media komunikasi formal antara seorang pengirim dan seorang penerima.
5. *Receiver* (penerima) adalah individu yang menanggapi pesan dari pengirim.
6. *Decoding* (Pengertian) adalah interpretasi suatu pesan menjadi informasi yang berarti.
7. *Noice* (gangguan) adalah factor yang menimbulkan gangguan, kebingungan terhadap komunikasi.
8. Umpan Balik adalah balikan dari proses komunikasi sebagai suatu reaksi terhadap informasi yang disampaikan oleh pengirim.

### **Indikator Komunikasi**

Menurut Rivai (2011:337) komunikasi bias efektif apabila memenuhi :

1. Keterbukaan bagi setiap orang untuk berinteraksi.  
Dalam hal ini setiap individu dalam melaksanakan tugasnya hendaknya bersifat terbuka dalam berkomunikasi dan memahami setiap informasi yang disampaikan dan diterima.
2. Empaty,  
Yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan orang lain terhadap informasi yang disampaikan dan diterima, sehingga diantara penyampai informasi dan penerimanya dapat merasakan maksud dari informasi tersebut.
3. Adanya Dukungan dengan orang lain,

Informasi yang disampaikan hendaknya mendapat dukungan dari setiap penerima informasi untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Perhatian positif dikomunikasikan,  
Diperlukan adanya perhatian yang baik dari setiap pemberi dan penerima dari informasi, sehingga apa yang terkandung dalam informasi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
5. Ada kesamaan diantara orang-orang yang berkomunikasi  
Diperlukan adanya kesamaan persepsi diantara orang-orang yang berkomunikasi, sehingga terjalin komunikasi yang baik sesama pegawai.

### **Pengertian Etika Kerja**

Jadi, Etika adalah suatu ilmu yang membahas perbuatan baik dan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia. Dan etika profesi terdapat suatu kesadaran yang kuat untuk mengindahkan etika profesi pada saat mereka ingin memberikan jasa keahlian profesi kepada masyarakat yang memerlukan.

Manner, dkk. dalam Erni R. Ernawan (2007) merupakan suatu pembahasan etika yang berhubungan atau berkaitan dengan tata cara dan adat kebiasaan yang melekat dalam kodrat manusia atau in herent in *human nature* yang sangat terkait dengan arti baik dan buruk suatu perilaku, tingkah laku atau perbuatan manusia.

### **Aspek-Aspek Etika Kerja**

Menurut AB. Susanto dalam Erni R. Ernawan (2007) terdapat tiga faktor utama yang memungkinkan terciptanya iklim etika dalam perusahaan, yaitu:

1. Terciptanya budaya perusahaan secara baik;
2. Terbangunnya suatu kondisi organisasi berdasarkan saling percaya;
3. Terbentuknya manajemen hubungan antarpegawai.

Menurut Dave Ulrich (1996) dalam Erni R. Ernawan (2007), bahwa terdapat empat aspek untuk meraih keunggulan yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia, yaitu:

1. *Strategic partner* (bagaimana manajemen mengelola sumber daya manusia sehingga dapat menjadi mitra);
2. *Administrative expert* (bagaimana manajemen menciptakan efisiensi administrasi);
3. *Employee champion* (bagaimana manajemen dapat meningkatkan kontribusi karyawan);
4. *Agent of Change* (bagaimana manajemen mendorong karyawannya untuk berubah).

### **Indikator Etos/Etika Kerja**

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.

4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Berdasarkan keempat darma diatas kemudian dirumuskan menjadi delapan Indikator etika kerja sebagai berikut :

1. **Kerja adalah rahmat.** Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. **Kerja adalah amanah.** Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. **Kerja adalah panggilan.** Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. **Kerja adalah aktualisasi.** Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.
5. **Kerja adalah ibadah.** Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. **Kerja adalah seni.** Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. **Kerja adalah kehormatan.** Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
8. **Kerja adalah pelayanan.** Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

### **Pengertian Disiplin dan Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih 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 (Susanto, 1989 : 278).

Prijodarminto (2004) kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas/latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000). Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan- perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006).

Santoso (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 2002). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002).

### **Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi seperti yang dikemukakan Hasibuan (2007:194) sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.hal ini berarti bahwa perkerjaan yang dibebankan kepada pegawai bersangkutan, agar dia berkerja secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawainya karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai, karena akan memberi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap institusi dan perkerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian para bawahan merasa dapat petunjuk, arahan, bimbingan, pengarahan dan pengawasan dari pimpinan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.

7. Ketegasan

Ketegasan Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Menurut Moenir (2002:184), juga mengemukakan beberapa hal yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain :

1. Datang ditempat kerja tepat waktu.

Setiap pegawai berkewajiban datang ditempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

2. Pulang dari tempat kerja pada waktunya.

Pegawai tidak boleh pulang sebelum jam kerja habis, sesuai dengan yang telah ditetapkan, jika jam pulang adalah jam 17.<sup>00</sup> WIB maka hal ini tidak boleh dilanggar.

3. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan

Laporan atas hasil pekerjaan harus dibuat dan dikerjakan tepat waktu serta dilaporkan sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.

Setiap pekerjaan kantor harus dikerjakan dan diselesaikan di kantor sesuai jam dinas yang telah ditetapkan.

5. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.  
Dalam bekerja diharapkan pegawai bersungguh-sungguh agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
6. Mengisi absensi harian dengan tertib.  
Untuk mengevaluasi kehadiran pegawai maka diharuskan bagi pegawai mengisi absensi secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### III METODE PENELITIAN

#### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:39) Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus berdasarkan teori yang berkaitan dengan, komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan serta Produktivitas Kerja.

#### **Lokasi Penelitian**

Lokasi dari penelitian ini adalah pada sanggar kegiatan. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan adanya isu yang berkembang tentang Kedisiplinan dan Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara yang kurang optimal dan adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

#### **Sampel**

Sebagian dari jumlah populasi, sedangkan menurut Narbuko dan Ahmadi, (2010:106) sampel adalah sebagai individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:107) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua, penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Namun peneliti hanya mengambil sampel Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus Pegawai Negeri saja yaitu berjumlah 20 orang.

#### **Responden**

Responden adalah objek penelitian yang akan dimintai data atau menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan atau juga disebut sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil saja yang ada pada Kantor Camat Air Hangat Barat yang berjumlah 19 Orang.

### IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas dan analisis bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji *coefficient* atau uji  $t_{tes}$  ternyata didapat  $t_{hitung}$  1,083 dengan tingkat signifikansi 0,296 ( $\alpha = 0,05 < 0,296$ ). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,296 < 2,110$  maka  $H_a$  ditolak



Ho diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Barat.

2. Selanjutnya untyuk variabel Etika Kerja berdasarkan uji *coefficient* atau uji  $t_{tes}$  ternyata didapat  $t_{hitung}$  0,119 dengan tingkat signifikansi 0,907 ( $\alpha = 0,05 < 0,907$ ). Yang berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,119 < 2,110$  maka  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Barat.
3. Untuk variabel Kedisiplinan berdasarkan uji *coefficient* atau uji  $t_{tes}$  ternyata didapat  $t_{hitung}$  6,769 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $\alpha = 0,05 > 0,000$ ). Maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,769 > 2,110$  maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Barat.
2. Berdasarkan tabel 4.9 (Anova) diatas maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52.659 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $52.659 > 44,513$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Barat.
3. Besar persentase pengaruh variabel komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai adalah sebesar 12%. Sedangkan besar pengaruh untuk variabel Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 1,10%. sedangkan besar pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 85,8%.
4. Besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan terhaap produktivitas kerja secara bersama-sama adalah sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai adalah adalah Kedisiplinan yaitu sebesar 85,8%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Susra Deloza, Ade Nurma Jaya Putra, Pebi Julianto. 2021. *Pengaruh hard Skill dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Airn Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal QAdministrasi Mahasiswa. Sungai Penuh.
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT.Aneka Cipta, Jakarta.
- Budiono, 2006, *Kiat-kiat Menuju Sukses*, Cv. Mas Agung, Jakarta
- Erni R. Ernawan, 2007, *BUSINESS ETHICS (Etika dan Pekerja)*, Penerbit : ALFABETA .
- Hasibuan Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lubis, Satria Hadi. 2011. *Bahan Ajar Etika Profesi PNS*. STAN, Tangsel.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Moenir, H.A.S, 2002, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, CV. Mas Agung Jakarta.
- M. Azril, 2017, *Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Ilmiah.
- Nitisemito,1986, *Manajemen personalia, Alumni Bandung*  
-----,2002, *Manajemen personalia, Alumni Bandung*
- Pebe Julianto, Samin, Faizin. 2022. *Evaluasi Penerapan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) Pada Program Studi Manajemen IAIN Kerinci*. E Jurnal Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai negeri sipil.
- Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Penerbit, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Riduwan, 2004, *Statistik untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang, P 2003, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta  
----- 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora Henry,2001, *Manajemen Sumberdaya Manusi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yokyakarta*.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.