

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI SDM DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

<sup>1</sup>Amaludin Sikumbang, <sup>2</sup>Jumali, <sup>3</sup>Ramadhan Siregar, <sup>4</sup>Lasmaria Saragi, <sup>5</sup>Aziza  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>amaludin.sikumbang@gmail.com, <sup>2</sup>jumali.mm@gmail.com, <sup>3</sup>ramadhan.srg@gmail.com,  
<sup>4</sup>lasmaria.saragi@gmail.com, <sup>5</sup>azizza.mm@gmail.com

**ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this study is whether discipline, HR competence and job characteristics simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity employees at Education Office of Central Tapanuli Regency. This study aims to determine the effect of discipline, HR competence and job characteristics on the work productivity employees at Education Office of Central Tapanuli Regency. The sample in this study were all employees at Education Office of Central Tapanuli Regency, amounting to 56 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Discipline partially has a positive and significant effect on employee work productivity; Human resource competence partially has a positive and significant effect on employee work productivity; Job characteristics partially have a positive and significant effect on employee work productivity; Discipline, HR competence and job characteristics simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity.*

**Keywords:** *Discipline; HR competence; Job Characteristics Work Productivity*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 56 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; Disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *Disiplin; Kompetensi SDM; Karakteristik Pekerjaan Produktivitas Kerja*

### **1. Pendahuluan**

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan

suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam organisasi yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan

usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyadari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah seperti kondisi disiplin pegawai dalam bekerja yang buruk seperti keterlambatan dalam masuk kerja, pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan keluar pada jam kerja berlangsung, hasil pekerjaan yang kurang memuaskan akibat dari SDM/ pegawai yang belum berkompentensi terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, serta karakteristik pekerjaan yang belum menggolongkan jenis dan kemampuan untuk

karakter pegawai ataupun untuk pembagian secara proposional.

### **1.1. Batasan Masalah.**

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji produktivitas kerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas faktor hubungan disiplin, kompetensi sdm dan karkteristik pekerjaan yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **1.2. Rumusan Masalah.**

Setiap instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan instansi lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Apakah kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Apakah disiplin, kompetensi SDM dan karkteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **1.3. Tujuan Penelitian.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi SDM dan karkteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah serta mencari pengaruh setiap variabel seperti :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### 1.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Kompetensi SDM parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang bersifat homogen, yakni populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama, sehingga tidak perlu di persoalkan jumlahnya secara kuantitatif. maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 57 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Kerangka Populasi

No	Pangkat	Jumlah
1	Pembina	2
2	Penata	30
3	Pengatur	11
4	Honoror	14
<b>Total</b>		<b>57</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah -2021

### 2.2 Sampel

*Sampling* adalah kegiatan menentukan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian, dengan kata lain sampel sebagai wakil dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan keadaan populasi yang sesungguhnya atau dapat juga dikatakan sampel haruslah representatif (mewakili) populasi. Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik *sampling* adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono dalam Widyasmara 2015: 83) Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Riwidikdo (2013: 37) apabila jumlah populasi atau subjeknya besar, maka dapat diambil 10-15% atau 20-30% tergantung pada kemampuan peneliti. Jika populasi kecil (<100) maka semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 56 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	2	1	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	30	30	-
3	Pengatur	11	11	-
4	Honorar	14	14	-
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>56</b>	

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah -2021

## 2.3. Uji Normalitas

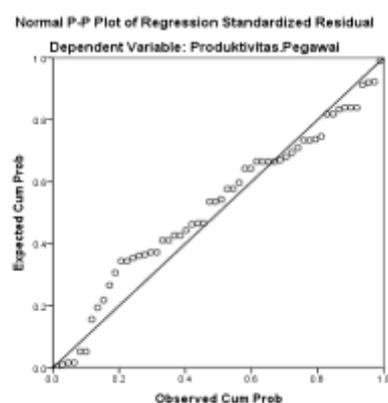
### 2.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

### 2.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin	.932	1.073
Kompetensi SDM	.650	1.539
Karakteristik Pekerjaan	.625	1.600

a Dependent Variable: Produktivitas.Pegawai

### 2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

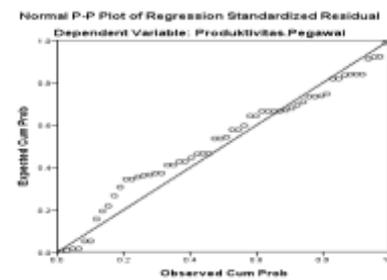
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatrerplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi hetorskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



.Gambar 2. Uji Heterokedasitas

### 3. Evaluasi Data

#### 3.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari niali-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.26.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.536	3.754		4.139	.000
Disiplin	.175	.065	.247	2.674	.010
Kompetensi SDM	.343	.081	.468	4.234	.000
Karakteristik Pekerjaan	.197	.080	.278	2.468	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas.Pegawai

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,536 + 0,175X_1 + 0,343X_2 + 0,197X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien  $X_1$  (disiplin) mempunyai nilai positif yaitu 0,175, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika disiplin pegawai selalu diperhatikan maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_2$  (kompetensi SDM) juga memiliki nilai positif yaitu 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_3$  (karakteristik pekerjaan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana disiplin setiap pegawai, kompetensi SDM yang memadai serta karakteristik pekerjaan diatur sesuai dengan pegawainya maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### 3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.182	3	14.061	24.653	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.658	52	.570		
	Total	71.839	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas.Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik.Pekerjaan, Disiplin, Kompetensi.SDM

Pada tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 24,653 dan nilai signifikansi 0,000<sup>b</sup>. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (24,653 > 2,760) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

### 3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

#### a. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin	.175	.065	.247	2.674	.010

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2,674 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung

> ttabel 2,674 > 2,000) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### b. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi SDM	.343	.081	.468	4.234	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,234 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah

2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (4,234 > 2,000) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi SDM secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

### c. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Karakteristik pekerjaan	.197	.080	.278	2.468	.017

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.17 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2,468 dan nilai signifikansi 0,015. Sedangkan nilai tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung  $>$  tabel ( $2,468 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel karakteristik pekerjaan secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

### 3.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.563	.755

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Nilai  $R^2$  pada tabel diatas adalah 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa 58,7% variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah dijelaskan oleh variabel disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 41,3% tidak dilakukan penelitian.

### 4. Kesimpulan

- Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah.

- Nilai  $R^2$  pada hasil penelitian ini adalah 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa 58,7% variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah dijelaskan oleh variabel disiplin, kompetensi SDM dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 41,3% tidak dilakukan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Semarang: UNS.
- Fathoni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaed (2016). *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12 No.1 Maret Iskandar

- (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga. Malayu SP Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson (2016). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica* Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.edisi pertama, cetakan pertama* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maurits, Setyawati (2010). *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Moeheriono (2015). *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management.Edisi Revisi Cetakan ke 2* Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasution, Fuad Abdillah (2013). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Air Batu Asahan.Tesis* Medan: FE USU.
- Nursalam (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Penellitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktoviyanto, Teguh (2016). *Hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Perpustakaan Kota Surabaya.Tesis* Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Riwidikdo, H (2013). *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rohima Pre
- Robbins, Stephen P (2018). *Perilaku Organisasi .Edisi ke-12* Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sinulingga, Sukaria (2012). *Metode Penelitian.Edisi kedua* Medan: USU Press.
- Soejono (2010). *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.
- Sondang P. Siagian (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama, Cetakan ketiga* Jakarta: Kencana Prenada Media Grou.
- Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja.Edisi Ketiga* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyasmara (2015). *Efektivitas Penggunaan Metode Teams Games Tournament (TGT)*. Surakarta: UMS.