

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT.BANK QNB INDONESIA TBK

Oleh :

M. Asbullah

Abstrak

Disiplin kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk., perlu ditingkatkan atau diperbaiki terutama ukuran-ukuran untuk menilai produktivitas kerja, selama ini penilaian setiap pegawai pada umumnya baik dan tidak ada yang kurang baik, walaupun kenyataan dilapangan masih ada pegawai yang datang terlambat. Menyadari pentingnya hal ini PT.bank QNB Indonesia Tbk., dalam menghadapi tantangan tugas yang demikian luas dan kompleks perlu dilakukan perencanaan yang baik sehingga diharapkan sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif, efisien dan produktif yang pada akhirnya dapat menunjang produktivitas kerja. Profesionalisme adalah kemampuan atau sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang dapat bekerja secara baik penuh dedikasi. Jadi, pengertian profesionalisme adalah sikap dan perilaku seseorang yang memiliki kemampuan atau sifat-sifat mulia. Berdasarkan hal tersebut diatas penulis berkeinginan untuk meneliti masalah Tujuan penelitian adalah menenyukan pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk yaitu : 1).Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. 2). Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Dan 3).Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Penyelesaian masalah dilakukan dengan bantuan statistika dimulai dengan merancang kuesioner masing-masing 15 pertanyaan untuk setiap variabel penelitian. Setiap pertanyaan mempunyai lima macam jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju(S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) yang diberi bobot 5, 4, 3, 2 dan 1 mengikuti aturan skala likert. Kuesioner dibuat berdasarkan dimensi dan indikator variabel penelitian yang didapatkan dari pendapat pakar. Kuesioner disebar kepada 43 responden. Hasil yang didapat Disiplin kerja dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Baik secara terpisah maupun simultan dengan ketelitian 99%. pengaruh dalam persen (%) sebesar 60,0%, dan 47,5 %. Sedangkan pengaruh secara bersama-sama adalah 66,1%.

Kata kunci : Disiplin kerja , profesionalisme dan produktivitas kerja

Pendahuluan

Untuk mengukur kedisiplinan sebuah organisasi dapat dilihat berdasarkan beberapa kriteria, antara lain: tingkat produktivitas, efisiensi, motivasi, prestasi kerja, tingkat kecelakaan, pertumbuhan, control, stabilitas, kepuasan dan fleksibilitas. Semakin banyak kriteria positif yang dimiliki maka sebuah organisasi akan memiliki pegawai yang memiliki jiwa disiplin yang tinggi dan tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, disiplin pegawai sangat penting untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan selain dengan disiplin kerja juga dapat dilakukan dengan melihat profesionalisme pegawai. Dengan demikian akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan untuk seterusnya dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai. Profesionalisme merupakan hal mendasar yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia di Indonesia. Pegawai dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidang tugasnya sehingga mereka mampu menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang ada. Apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi diperkirakan dapat dilakukan secara cepat, tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kualitasnya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu diupayakan agar

profesionalisme pegawai ditetapkan sesuai kedudukannya. Menyadari pentingnya hal ini PT.bank QNB Indonesia Tbk., dalam menghadapi tantangan tugas yang demikian luas dan kompleks perlu dilakukan perencanaan yang baik sehingga diharapkan sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif, efisien dan produktif yang pada akhirnya dapat menunjang produktivitas kerja. Profesionalisme merupakan salah satu faktor pendukung, sangat diperlukan dalam satu organisasi karena profesionalisme menentukan keberhasilan dan ciri produktivitas kerja yang ada. Profesionalisme yang belum optimal dalam organisasi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik menyangkut karakter individu dan lingkungan organisasi, seperti pelaksanaan kompetisi yang tidak sehat dalam penentuan karier, stagnasi inovasi, ketegangan dalam menaiki jenjang karier dalam tahapan-tahapan yang penuh dengan kolusi dan nepotisme sangat mungkin mengganggu upaya profesionalisme yang baik. Pengamatan pada sejumlah pegawai menunjukkan adanya gejala-gejala bahwa pegawai kurang memahami tugas dan fungsinya sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan hasilnya dinilai kurang memenuhi sasaran karena rendahnya profesionalisme. Berdasarkan hal tersebut di atas penulis berkeinginan untuk meneliti masalah Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, maka perumusan masalah yang akan diteliti di rumuskan sebagai berikut,

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. ?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. ?
3. Apakah disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Landasan teori

Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Kata disiplin berasal dari bahasa latin yang berarti mengajar atau belajar. Namun secara tradisional, disiplin dianggap sebagai kegiatan negatif yang bertujuan untuk menghukum para karyawan yang tidak berhasil mematuhi standar organisasi.

Sedangkan disiplin menurut pandangan manajemen modern adalah sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang, karena hukuman tidak selalu dapat memecahkan permasalahan karyawan dan justru akan cenderung memperburuk keadaan karyawan tersebut, Disini dapat diartikan bahwa: disiplin adalah suatu sikap yang menunjang kesediaan untuk menepati atau memenuhi dan mendukung ketentuan dan tata tertib, peraturan nilai serta kaidah yang berlaku. Siswanto (1988:278) mengemukakan secara lebih spesifik tentang pengertian disiplin yakni suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Nitisemito (2001:121) mengemukakan bahwa terdapat dua pengertian kedisiplinan, yakni dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik yang tertulis maupun tidak. Sehubungan dengan pernyataan di atas, Winardi (2000:84) mengemukakan bahwa untuk memajukan disiplin kerja, harus terdapat sejumlah peraturan-peraturan sebagai suatu pedoman

dalam melaksanakan tindakan, seperti:

1. Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya.
2. Ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada para pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Prosedur-prosedur "feed back" yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan.
4. Penelitian obyektif tentang kasus-kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban.
5. Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi-sanksi dengan cepat apabila hal itu dianggap perlu.
6. Dengan demikian berarti bahwa peraturan disiplin diharapkan untuk dapat ditaati oleh para karyawan dan ditujukan untuk dapat merubah sikap bagi mereka yang melanggar, bukan pada hukuman fisik.

Profesionalisme

Sikap profesionalisme sumber daya manusia harus dapat tercermin dalam bentuk naluri inovasi dan kreativitas menciptakan penyempurnaan sistem dan teknologi agar organisasinya dapat tampil selalu di depan (leader organization). Beberapa pakar mendefinisikan profesionalisme sebagai berikut:

1. Suyadi Prawirosentono (2000 : 322), mengemukakan bahwa: Profesionalisme adalah sikap profesional dari para pelaku dalam organisasi harus

menunjukkan sikap dan perilaku seperti di tunjukan oleh sumber daya manusia Indonesia harus mempunyai naluri inovasi dan kreativitas, disertai dengan prinsip menjunjung tinggi etika budaya dan moral berdasarkan agama, termasuk kejujuran serta keterbukaan yang menyangkut kepentingan publik.

2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (2002:14) mengemukakan bahwa : Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Yang dimaksud profesional adalah profesionalisme, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat.
3. Moeljarto Tjokrowinoto (2000:191), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja yang tinggi.
4. Pamudji S. (2001 : 20-21), mengatakan Profesionalisme adalah: "A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engeneering,

- writing, etc". Artinya "suatu pekerjaan dalam bidang seni atau sains yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya lebih bersifat pikiran daripada fisik, seperti mengajar, engineering, menulis, dan sebagainya".
5. Sri Bintang Pamungkas (2001:206-207), mengemukakan bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta profesionalisme mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian.
 6. Sondang P. Siagian (2007:163), mengemukakan bahwa: Profesionalisme ialah Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan ketrampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan.
 7. Djamaludin Ancok dikutip oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:227), yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (control by vision and values).
 8. Sritomo Wignjosoebroto (2000:1), mengartikan bahwa: Profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar (fateri/profiteri) untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan ditengah gelapnya kehidupan.
 9. Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:232), mengemukakan bahwa profesionalisme aparat mempengaruhi kondisi pelayanan yang sesuai dengan visi dan misi dari organisasi untuk menciptakan tertib administrasi dan penyelenggaraan layanan yang prima.
 10. Korten dan Alfonso dikutip oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005 : 232), mengemukakan bahwa : Profesionalisme diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang, yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan oleh organisasi kepada seseorang. Ini berarti aparat yang bertugas harus menguasai secara tepat semua mekanisme kerja dan metode kerja yang ada, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa atau masyarakat yang ada ketika

melakukan pengurusan terhadap masalah yang dialami.

11. Achmad S. Ruky (2002 : 267), menyatakan profesionalisme adalah apabila seseorang mampu memecahkan masalah yang sulit dengan ide yang cemerlang dapat teratasi dan belum tentu orang lain dapat melakukannya. Contoh : pendaki gunung, menemui jalan buntu kerana terhalang batu besar dia lalu menendang batu itu sampai akhirnya kakinya patah yang tidak dapat melanjutkan, untuk pendaki gunung yang kedua juga tidak dapat melanjutkan perjalanan dia uring-uringan / merenung dan menangis dan menangis karena perjalanannya terhalang untuk mendaki, pendaki ketiga tiba dan segera meneliti keadaan sekeliling ia menemukan sebuah akar yang menjulur dari pohon besar yang berada di atasnya, yang kemudian ia jadikan pegangan untuk melewati batu besar tersebut dengan meniti pinggir jurang, ia berhasil menyelesaikan perjalanan dan dialah seorang profesional.

Sri Bintang Pamungkas (2001:206-207), mendefinisikan bahwa ada benang merah antara definisi yang satu dengan yang lainnya, yakni bahwa profesionalisme itu harus mengandung unsur-unsur berikut:

1. Keahlian atau kompetensi : suatu profesionalisme, kecakapan, kompetensi, pengetahuan yang mendalam tentang suatu bidang yang ditekuni dan diasah terus.
2. Komitmen pegawai : pengabdian tulus, panggilan

jiwa, sikap perilaku atau attitude, tanggung jawab, profesionalisme untuk memberikan hasil terbaik dalam situasi apapun, mengutamakan kepuasan orang lain.

3. Integritas : kepercayaan dan keyakinan hanya dapat dibangkitkan apabila bertindak atas dasar jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil dan mampu.
4. Output/keluaran: mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klientele

Produktivitas Kerja Pegawai

Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan menghasilkan barang atau jasa pada suatu instansi. Ravianto. (2003:3) mengungkapkan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kemudian Ravianto (2003:4) “secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, pada satuan waktu tertentu.” Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis sedangkan alat produksi dan kemajuan teknologi bersifat statis yang hanya dapat digerakan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan

produktivitas, banyak sekali faktor yang mempengaruhi, seperti pemberian upah atau gaji yang adil dan layak, suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, pengembangan karier, kesempatan untuk maju, fasilitas yang mendukung, motivasi, dan lain-lain.

Beberapa pengertian tentang produktivitas akan dibahas berikut ini:

1. ILO (International Labour Organisation) mengeluarkan batasan tentang produktivitas "Produktivitas adalah rasio antara keluaran (output) yang dihasilkan oleh berbagai elemen masukan (input) di bagi masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran-keluaran". Ravianto. J (2003:6).
2. Lawler (2000:9) berpendapat bahwa "produktivitas adalah pengaruh antara barang yang diproduksi dengan yang terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (output) dan sumber daya yang di konsumsi di dalam melakukan masukan (input)".
3. Muchdarsyah (2003:22) mengutip pandangan Whitemore mengemukakan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio output organisasi (good and service) dengan input (manusia, modal, dan energi) yang dipergunakan sebagai masukan."

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumberdaya yang di gunakan (input).

Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. "Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap menurun." Ravianto J (2003:4). Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengatakan bahwa Produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Siagian (2002:30-34) mengatakan bahwa kiat untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah,

1. Usaha untuk maju, dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemajuannya dalam bekerja atau pun produktivitas karyawan.
2. Kesempatan kerja, atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk memberikan kesempatan kerja pada bawahannya sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan mampu dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang lain dalam pengembangan kariernya.
3. Kedisiplinan, karyawan secara sadar rela dan menaati norma-norma moral dan etika, keberadaan di tempat ia bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Kesediaan bekerja lembur apa bila diminta, kewajiban lapor pada atasan apa bila mangkir (tidak masuk

bekerja) atau sakit, termasuk kedisiplinan dalam berpakaian.

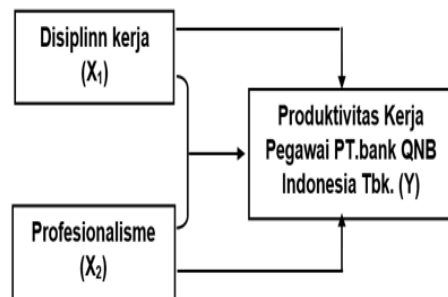
4. Pengaruh yang baik, antara atasan dan bawahan secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri. Sebagaimana yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dalam menjalin pengaruh kerja yang baik sehingga karyawan menjadi lebih produktif.

Muchdarsyah (2003:22) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja, budaya organisasi/perusahaan (yang didalamnya termasuk disiplin kerja, dan Profesionalisme pada perusahaan tersebut.

Kerangka Pemikiran

Menurut beberapa peneliti terdahulu agar produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dapat tercapai harus diperhatikan variabel profesionalisme dan profesionalisme. Disiplin kerja menurut Diana Khairani Sofyan (2013), Muhamad Noor, Masjaya, dan Massad Hatuwe (2013) mendapatkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Profesionalisme dapat mempengaruhi pegawai. Jika pegawai melakukan profesionalisme di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis Produktivitas Kerja pegawai juga tinggi.

Sedangkan variabel Profesionalisme menurut Lilis Tresnawati (2011), Gunawan Cahyasum (2006), dan Swastono Sapto Bintoro (2012) mendapatkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian sehingga kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan secara sederhana melalui bagan berikut,



Gambar 2.1 Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk..

Hipotesis

Hipotesis penelitian tentang “Analisis Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk..” dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.,
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.,
3. Lingkungan kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk..

Metodologi Penelitian

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Penilaian profesionalisme dan profesionalisme terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Dengan demikian, Variabel-variabel yang diteliti untuk di analisis adalah profesionalisme (X1) dan Profesionalisme (X2) yang berpengaruh terhadap pengaruhnya terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank QNB Indonesia Tbk. (Y). Penelitian dilakukan di kantor PT. Bank QNB IndonesiaTbk. yang beralamatkan di Jalan Jend. Sudirman Kav 52-53 Lot.18 SCBD, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12190. Waktu yang diperlukan penelitian ini selama tiga bulan

Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan Penelitian Deskriptif (Deskriptif Research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari profesionalisme dan profesionalisme baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. secara sistematis, faktual dan akurat. Selain itu juga untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berkenaan dengan subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, diambil 2 (dua) buah variabel bebas yaitu profesionalisme dan Profesionalisme, sebagai variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan membuat angket (kuesioner)

dengan menggunakan skala likert terhadap sampel pada PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Hasil angket ini akan ditentukan persamaan regresinya, baik regresi ganda maupun regresi sederhana setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Populasi dan Sampel

Populasi

Iqbal Hassan (2002) memberikan definisi tentang populasi adalah: Kumpulan dari semua kasus yang diperlukan sebagai sumber data. Populasi tersebut pada dasarnya dibagi atas dua bagian yaitu, populasi homogen yakni keseluruhan populasi yang sama jenis dan sifat-sifatnya. Sedangkan populasi heterogen yaitu bagian-bagian daripada populasi yang berbeda-beda jenis dan sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk., merupakan populasi homogen yang keseluruhan adalah 75 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel harus mewakili populasi, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling dari populasi yang ada. Jumlah sampel yang diambil dari populasi yang ada menurut rumus Slovin mengikuti formula matematik sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n=jumlah sampel, dihitung dari rumus

N=jumlah populasi, 75 orang
e=kesalahan pengambilan sampel (%) yang dapat ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi= 10%
Dengan demikian dapat ditentukan jumlah sampel adalah:

$$\frac{75}{1+75(0,01^2)} = 42,8$$

dibulatkan menjadi 43 responden Berdasarkan rumus diatas maka penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 43 orang yang diambil secara acak dari Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

Pengujian Data

Uji validitas Data

Tujuan dilakukannya Uji validitas pada data yang digunakan adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan setiap butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi pearson (rhitung) lebih besar daripada rtabel. Jika rhitung > rtabel maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika berlaku hal sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak diikut sertakan pada perhitungan selanjutnya. Pada penelitian ini untuk melakukan pengujian validitas digunakan paket program statistik, SPSS versi 22.0.

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang

sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai reliabilitas > 0,700. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan paket program statistik, yaitu SPSS versi 22.0.

Uji Normalitas Data

Setelah diadakan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pengujian normalitas data, dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Salah satu persyaratan dalam penggunaan statistik parametrik adalah bahwa data harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S). Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05), sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal dan data penelitian harus diulang kembali. Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan paket program statistik SPSS versi 22.0

Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa antara variabel independent mempunyai hubungan langsung (berkolerasi) sempurna, biasanya multikolinieritas terjadi pada data berkala (time series data) dan antar sample (cross sectional). Kombinasi dari keduanya dikenal dengan penghubung data (pooling the data) konsekuensi dari multikolinieritas akan menyebabkan koefisien regresi nilainya kecil, dan standar error regression nilainya besar.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians dari setiap error bersifat heterogen yang berarti melanggar asumsi klasik yang mensyaratkan bahwa varian error harus bersifat homogen. Menurut Lordaro (1993) dalam Azwar (2000;182) heteroskedastisitas merupakan asumsi penting dari analisis regresi linier berganda, yaitu gangguan (error terms), error terms yang muncul dalam fungsi regresi populasi homoskedastik, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Sedangkan jika varian tidak sama akan terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi akibat perubahan situasi yang tidak digambarkan dalam spesifikasi model regresi.

Regresi Ganda dan Uji Hipotesis Regresi Ganda

Disebabkan karena variabel yang dianalisis lebih dari 1(satu) variabel sehingga model persamaan regresi linier yang paling cocok adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Pemodelan regresi linier berganda yang menganalisis pengaruh variabel bebas (*independen*) Disiplin Kerja (X_1) dan

Profesionalisme (X_2), sebagai variabel terikatnya adalah produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. (Y). Formula/Persamaan regresinya adalah,

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Keterangan:

Y=produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. (Y),

X_1 = disiplin kerja,

X_2 = Profesionalisme,

b_0 = konstanta,

b_1 , dan b_2 = koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

Uji Hipotesis Regresi Ganda

Uji hipotesis yang dilakukan untuk regresi ganda adalah Uji-F untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama signifikan atau tidak signifikan. Formula uji F, adalah: :

$$Uji F = \frac{(R^2)/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi;

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Hipotesis uji statistik F (*F-test*) dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dipenuhi jika $b_1=b_2=0$. Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan **H_0 diterima atau H_1 ditolak** adalah dengan melakukan uji-F dengan kriteria sebagai berikut,

jika nilai $F_{hit} \leq F_{tabel}$ atau nilai $F_{hit} \geq -F_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) dari seluruh variabel bebas dan profesionalisme dan

Profesionalisme, terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

Hipotesis H₁ : Ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dipenuhi jika $b_1 \neq b_2 \neq 0$. Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H₁ diterima atau H₀ ditolak adalah dengan melakukan uji-F, kriteria uji adalah sebagai berikut,

jika nilai $F_{hit} \geq F_{tabel}$ atau nilai $F_{hit} \leq -F_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) dari seluruh variabel bebas Disiplin Kerja dan Profesionalisme, terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha=0,01$ dengan mengikuti kriteria uji seperti di atas seperti yang dilakukan oleh Iqbal Hasan (2002:264).

Regresi sederhana dan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. ditentukan dengan uji-t dua sisi (*two-tailed t-test*). Uji-t menentukan daerah kritis dari variabel bebas profesionalisme dan Profesionalisme secara parsial yang mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Untuk mengetahui signifikansi variabel bebas nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} sebagai berikut,

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Bank PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

Persamaan regresi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. adalah sebagai berikut,

$$Y = a_1 + b_1 X_1,$$

Dengan,

Y=produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.,

X₁= disiplin kerja.

a₁ = konstanta,

b₁ = koefisien regresi untuk X₁.

Untuk dapat menyatakan apakah persamaan regresi sederhana ini signifikan atau tidak dilakukan uji-t dengan hipotesis sebagai berikut,

Hipotesis H₀ : Tidak ada pengaruh, dipenuhi jika $b_1 = 0$.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H₀ diterima atau H₁ ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) adalah sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \geq -t_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

H₁ : Ada pengaruh, dipenuhi jika $b_1 \neq 0$.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H₁ diterima atau H₀ ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \leq -t_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

Pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

Persamaan regresi untuk pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai

produktivitas kerja pegawai Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. adalah sebagai berikut,

$$Y = a_2 + b_2 X_2,$$

dengan

Y = produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

X₂ = Profesionalisme

a₂ = konstanta,

b₂ = koefisien regresi untuk X₂.

Untuk dapat menyatakan apakah persamaan regresi sederhana ini signifikan atau tidak dilakukan uji-t dengan hipotesis sebagai berikut,

H₀ : Tidak ada pengaruh, dipenuhi jika b₂ = 0.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H₀ diterima atau H₁ ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut,

jika nilai t_{hit} ≤ t_{tabel} atau nilai t_{hit} ≥ -t_{tabel}. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk.

H₁ : Ada pengaruh, dipenuhi jika b₂ ≠ 0.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H₀ diterima atau H₁ ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut, jika nilai t_{hit} > t_{tabel} atau nilai t_{hit} < -t_{tabel}. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi}(b_i)}{\text{Standard Error(Deviasi), } SD_i}$$

Operasional Variabel

Data yang diperlukan meliputi data Disiplin kerja, Profesionalisme, Produktivitas Kerja Pegawai PT. Bank QNB Indonesia Tbk. Dari data yang terkumpul, selanjutnya data tersebut dipisah-pisah sesuai dengan klasifikasinya ke dalam indikator-indikator yang selanjutnya dibuat 15 (limabelas) buah angket. Pertanyaan pada angket ini selanjutnya diuji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Pertanyaan yang sah dan andal digunakan sebagai data. Uraian dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Variabel, Dimensi dan indikator Variabel Disiplin kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin kerja	Kesadaran Pegawai,	1. kesadaran pegawai hadir tepat waktu, pulang tepat waktu
		2. tugas dan tanggung jawab
		3. sikap baik dalam menjalankan tugas
	Kesediaan dalam menjalankan Tugas,	4. sikap dan tingkah laku pegawai
		5. perbuatan yang baik,
		6. pengabdian.
		7. Taat pada pimpinan
	Sikap Pegawai	8. kesetiaan,
		9. peka pada lingkungan kerja,
		10. persamaan dan kesetaraan,
		11. keteladanan
		12. keadilan,
		13. ketegasan
	Ketaatan dalam menjalankan Tugas	14. taat pada peraturan
		15. sanksi hukum

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi dan indikator Variabel Profesionalisme

Variabel	Dimensi	Indikator
Profesionalisme (X ₂) Sri Bintang Pamungkas (2001:206-207),	Keahlian atau kompetensi	1. Pendidikan atau pengalaman bidang keahlian
		2. Mengusai bidang pekerjaannya
		3. Menularkan kependaiannya
	Komitmen pegawai	4. Bertanggung jawab memberikan yang terbaik
		5. Memberikan hasil terbaik dalam kondisi apapun
		6. Terus berusaha meningkatkan keahlian
	Integritas	7. Melaksanakan kegiatan kerja pantang menyerah
		8. memenuhi target
		9. pendengar yang baik
		10. meningkatkan keahlian
	output/keukuran	11. prosedur ringkas
		12. kerjasama
		13. pemecahan masalah cemerlang
		14. kecermatan tinggi
		15. waktu singkat

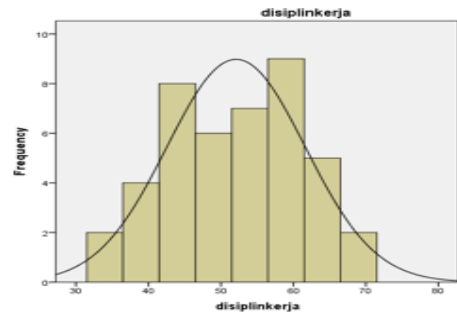
Tabel 3.3
Variabel, Dimensi dan indikator Variabel Produktivitas kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
Produktivitas kerja (Y) Mathis dan Jackson (2002)	Kuantitas output	1. Prestasi
		2. Kondisi
		3. Karakteristik
	Kualitas output	4. Ketajaman analisis
		5. Komunikasi
		6. Pengembangan individu
		7. Motivator
	Jangka waktu output	8. Wawasan yang luas
		9. Ketepatan jadwal
		10. Kecepatan kerja
	Kehadiran	11. Pengalaman kerja
		12. Tepat waktu
	Sikap kooperatif	13. Kuantitas
		14. Pengendalian Emosi

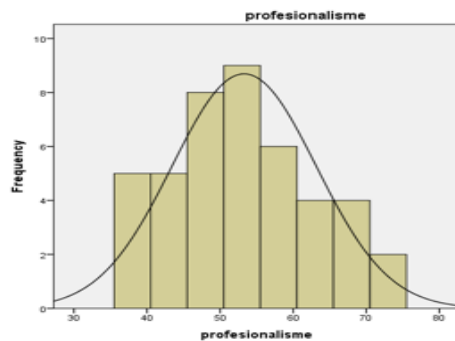
Hasil Penelitian dan Pembahasan Statistika Variabel Penelitian

Hasil pengolahan data variabel Disiplin kerja, profesionalisme dan produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. disajikan pada Tabel IV.1 sebagai berikut, Tabel IV.1 Statistik variabel Disiplin kerja, profesionalisme dan produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

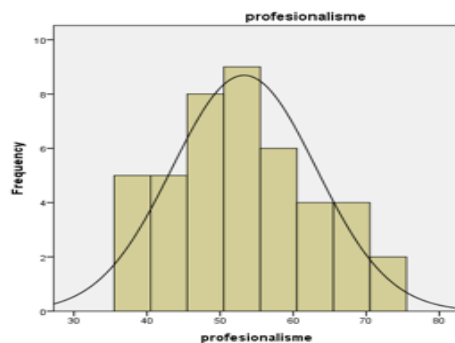
		Statistics		
		disiplinkerja	profesionalisme	produktivitaskerja
N	Valid	43	43	43
	Missing	0	0	0
Mean		52.09	53.28	55.65
Std. Deviation		9.554	9.869	8.202
Minimum		34	38	36
Maximum		69	75	70
Sum		2240	2291	2393



Gambar IV.1 Histogram Data variabel Disiplin kerja (X₁)



Gambar IV.2 Histogram Data variabel Profesionalisme (X₂)



Gambar IV.3 Histogram Data variabel produktivitas kerja pegawai

PT.bank QNB
Indonesia Tbk.
**Pengujian Validitas Instrumen
Penelitian
Uji Validasi Variabel bebas
Disiplin kerja (X₁)**

Tabel IV.2
Hasil uji validitas untuk variabel Disiplin kerja (X₁)

Pertanyaan (X ₁)	R (hitung)	R (tabel)	Ket
Disiplin kerja 01	.688**	0,389	Valid
Disiplin kerja 02	.617**	0,389	Valid
Disiplin kerja 03	.815**	0,389	Valid
Disiplin kerja 04	.753**	0,389	Valid
Disiplin kerja 05	.605**	0,389	Valid
Disiplin kerja 06	.521**	0,389	Valid
Disiplin kerja 07	.573**	0,389	Valid
Disiplin kerja 08	.695**	0,389	Valid
Disiplin kerja 09	.466**	0,389	Valid
Disiplin kerja 10	.505**	0,389	Valid
Disiplin kerja 11	.845**	0,389	Valid
Disiplin kerja 12	.511**	0,389	Valid
Disiplin kerja 13	.678**	0,389	Valid
Disiplin kerja 14	.667**	0,389	Valid
Disiplin kerja 15	.645**	0,389	Valid

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner sebanyak 15 (lima belas) dinyatakan valid karena semua korelasi pearson yang dihitung (R_{hitung}) lebih besar dari koefisien R dari tabel yang nilainya adalah 0,389 dengan ketelitian 99%.

**Uji Validasi Variabel bebas
Profesionalisme (X₂)**

Tabel IV.3
Hasil uji validitas variabel Profesionalisme (X₂)

Pertanyaan (X ₁)	R (hitung)	R (tabel)	Ket
Profesionalisme 01	.669**	0,389	Valid
Profesionalisme 02	.733**	0,389	Valid
Profesionalisme 03	.830**	0,389	Valid
Profesionalisme 04	.810**	0,389	Valid
Profesionalisme 05	.712**	0,389	Valid
Profesionalisme 06	.660**	0,389	Valid
Profesionalisme 07	.574**	0,389	Valid
Profesionalisme 08	.595**	0,389	Valid
Profesionalisme 09	.815**	0,389	Valid
Profesionalisme 10	.725**	0,389	Valid
Profesionalisme 11	.769**	0,389	Valid
Profesionalisme 12	.756**	0,389	Valid
Profesionalisme 13	.634**	0,389	Valid
Profesionalisme 14	.756**	0,389	Valid
Profesionalisme 15	.612**	0,389	Valid

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner sebanyak 15 (lima belas) dinyatakan valid karena semua korelasi pearson yang

dihitung (R_{hitung}) lebih besar dari koefisien R dari tabel yang nilainya adalah 0,389 dengan ketelitian 99%
Uji Validasi variabel Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. (Y)

Tabel IV.4
Hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Pertanyaan (X ₁)	R (hitung)	R (tabel)	Ket
Produktivitas kerja 01	.631**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 02	.763**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 03	.771**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 04	.724**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 05	.810**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 06	.567**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 07	.783**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 08	.392**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 09	.628**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 10	.636**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 11	.662**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 12	.736**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 13	.677**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 14	.661**	0,389	Valid
Produktivitas kerja 15	.626**	0,389	Valid

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner sebanyak 15 (lima belas) dinyatakan valid karena semua korelasi pearson (R_{hitung}) lebih besar dari koefisien R dari tabel yang nilainya adalah 0,389 dengan ketelitian 99%

**Pengujian Reliabilitas Instrumen
Penelitian**

Tabel IV.5
Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* untuk Disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15

Tabel IV.6

Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* Profesionalisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	15

Tabel IV.7 Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* untuk Produktivitas

kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	15

Ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel, karena *cronbach's Alpha* semuanya menunjukkan angka lebih besar dari 0,700 seperti yang dilihat pada Tabel IV.8 yang merupakan rangkuman Uji Reliabilitas.

Tabel IV.8
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas	r tabel	Ket
Disiplin kerja	0.899	0,700	Reliabel
Profesionalisme	0.928	0,700	Reliabel
produktivitas kerja.	0.908	0,700	Reliabel

Pengujian Normalitas Instrumen Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin kerja	Profesionalisme	Produktivitas kerja
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.09	53.28	55.65
	Std. Deviation	9.554	9.869	8.202
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.089	.078
	Positive	.122	.089	.066
	Negative	-.091	-.069	-.078
Test Statistic		.122	.089	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan output SPSS tersebut nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* disiplin kerja sebesar 0,114 lebih besar dari *level of signifikan* (0.05) profesionalisme 0,200 besar dari *level of signifikan* (0.05) dan produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. 0,200 lebih besar dari *level of signifikan* (0.05) dengan demikian semua data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal.

Pengujian Gejala Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas

disiplin kerja , dan Profesionalisme saling berhubungan secara linier. Jika diantara variabel-variabel independen yang digunakan sama sekali tidak berhubungan satu dengan yang lain, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dilaksanakan dengan menggunakan VIF dan *Tolerance*. Hasil analisis terhadap multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel IV.10.

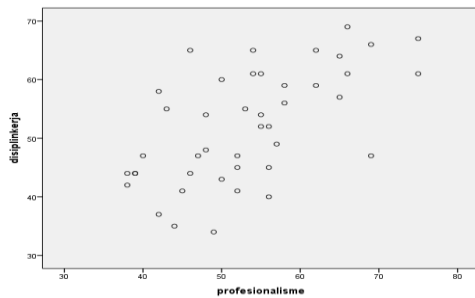
Tabel IV.10
Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	disiplinkerja	.634	1.577
	profesionalisme	.634	1.577

Indikasi terjadinya multikolinieritas adalah bila batas VIF adalah 10 dan *Tolerance* 0,1. jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan *tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Dari analisis terlihat bahwa semua variabel bebas lolos dari masalah multikolinieritas atau tidak ada variabel bebas yang terkena multikolinieritas, karena VIF kedua variabel bebas (1.577) < 10 dan *tolerance* (0.634) > 0,1.

Pengujian Gejala Heterokedastisitas

Asumsi penting dalam regresi linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam model regresi korelasi adalah homokedastisitas yaitu semua gangguan mempunyai variasi yang sama. Dalam regresi mungkin ditemui gejala heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode grafik. Pengujian heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (Singgih, 2001: 210). Seperti yang ditunjukkan pada Gambar IV.4 dibawah ini,



Gambar IV.4 Sebaran data Disiplin kerja dan profesionalisme

Dari Gambar IV.4, menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas yaitu scatter/dot dari kedua variabel bebas disiplin kerja dan profesionalisme, tidak tampak gejala heterokedastisitas.

Persamaan Regresi sederhana dan Uji Hipotesis

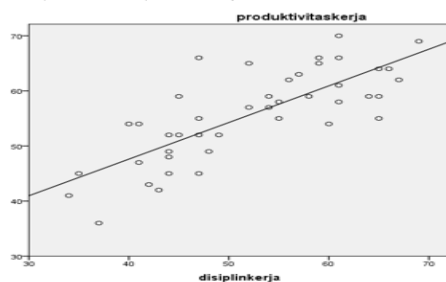
Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y=21.009 + 0,665X_1$. Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar IV.5 sebagai berikut

Tabel IV.11
Koefisien Regresi (X_1 terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.009	4.490		4.679	.000
disiplinkerja	.665	.085	.775	7.842	.000

a. Dependent Variable: produktivaskerja



Gambar IV.5 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Disiplin kerja tersebut cukup signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi melalui uji t. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 41 adalah 2,421. Berdasarkan yang terlihat pada Tabel 4.11, koefisien regresi didapatkan $t_{hitung} = 7.842$. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.842 > 2,421$), hal ini memberi arti bahwa : disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Dengan keabsahan 99%.

Pengaruh Disiplin kerja dalam persen (%) terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dalam bentuk persen (%). Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0,613 seperti yang disajikan pada Tabel IV.12 berikut,

Tabel IV.12
Koefisien Determinan (R Square) X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.590	5.251

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja

Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. sebesar 60.0%.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

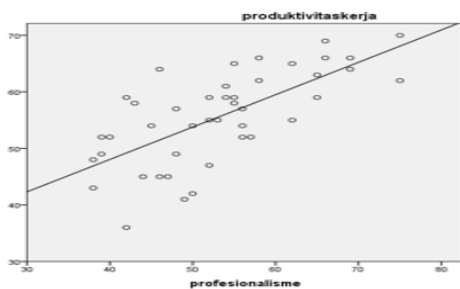
Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Profesionalisme (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. (Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 22.0. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a_2) dan nilai koefisien regresi (b_2) masing-masing adalah 25.132 dan 0.573 seperti yang disajikan pada Tabel IV.13 berikut ini

Tabel IV.13
Koefisien Regresi (X_2 terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.132	5.094		4.933	.000
profesionalisme	.573	.094	.689	6.090	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y = 25.132 + 0.573 X_2$. Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar IV.6 sebagai berikut



Gambar IV.6 Pengaruh Profesionalisme terhadap

Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Profesionalisme tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi melalui uji t. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 41 adalah 2,421. Berdasarkan yang terlihat pada Tabel IV.13 koefisien regresi didapatkan $t_{hitung} = 6.090$. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.090 > 2,421$), hal ini memberi arti bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dengan ketelitian 99%.

Pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dalam persen (%)

Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Profesionalisme terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dalam bentuk persent (%). Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0,457 seperti yang disajikan pada Tabel IV.14 berikut,

Tabel IV.14
Koefisien Determinan (R Square) X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.462	6.015

a. Predictors: (Constant), profesionalisme

Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme

memberikan pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. sebesar 47.5 %.

Regresi Ganda dan Uji Hipotesis

Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.

Pengaruh disiplin kerja , dan profesionalisme, secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. digunakan dengan menentukan persamaan regresi berganda. Diperoleh nilai-nilai sebagai berikut, a= 15.010, b1=0,484, b2=0,289 Seperti yang terlihat output SPSS, pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.15
Koefisien Regresi Ganda (X₁, dan X₂, terhadap Y)

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		Std. Error				
1 (Constant)	15,010		4,525		3,317	,002
disiplinkerja	,484	,097	,564	4,998		,000
profesionalisme	,289	,094	,348	3,084		,004

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Pengaruh X₁, dan X₂, secara simultan terhadap Y, dapat dinyatakan dengan formula sebagai berikut $Y=15.010 + 0,484X_1+0,289X_2$

Uji hipotesis regresi Ganda

Untuk membuktikan apakah pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme, secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. itu signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi melalui uji F pada taraf 1%, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ada pengaruh simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk., sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak ada pengaruh. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db

pembilang 3 dan db penyebut 40 adalah 4.31. Besarnya nilai F_{hitung} dapat dilihat tabel Anova di bawah ini :

Tabel IV.16
Tabel Anova X₁, dan X₂, terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1912,498	2	956,249	41,882	,000 ^b
Residual	913,269	40	22,832		
Total	2825,767	42			

Nilai F_{hitung} adalah 41.882. Ternyata Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41.882>4.31). Dengan demikian variabel disiplin kerja dan profesionalisme, secara simultan mempunyai berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dengan ketelitian 0,99 (99%). Bukti signifikansi ini juga dapat dilihat pada nilai sig. pada tabel IV.29 = 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Setelah persamaan regresi ganda ditemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan untuk regresi ganda R². Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar disiplin kerja dan profesionalisme, secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dalam bentuk persen (%). Namun untuk regresi ganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena variabel bebas saling berinteraksi satu dengan yang lainnya. Berdasarkan output SPSS besarnya nilai koefisien determinan yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme, secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. adalah

0,642, seperti yang terlihat dalam tabel sebagai berikut,

Tabel IV.17

Koefisien Determinan X_1 , dan X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.661	4.778

a. Predictors: (Constant), profesionalisme, disiplin kerja

Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dalam persen (%) sebesar 66,1%. Pengaruh dalam persen ini adalah benar seperti yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($41.882 > 4.31$)

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pengujian statistika disiplin kerja dan profesionalisme, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. didapatkan bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. seperti apa yang diuraikan dalam hipotesis. Lebih jauh secara terperinci dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dengan ketelitian 99% karena $t_{hit} > t_{tab}$ ($7.842 > 2,421$), pengaruh dalam persen (%) sebesar 60,0%, Persamaan regresi adalah $Y = 21.009 + 0.665 X_1$

2. Profesionalisme berpengaruh terhadap terjadinya Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dengan ketelitian 99%, karena $t_{hit} > t_{tab}$ ($6.090 > 2,421$), pengaruh dalam persen sebesar 47,5 %. Persamaan regresi adalah $Y = 25.132 + 0.573 X_2$
3. Disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. dengan ketelitian 99%, karena $F_{hit} > F_{tab}$ ($41.882 > 4,31$), Sedangkan pengaruh dalam persen (%) adalah sebesar 66,1%. Persamaan regresi adalah $Y = 15.010 + 0.484 X_1 + 0.289 X_2$

Saran-saran

1. Kepada manajemen disarankan menerapkan Disiplin kerja dan profesionalisme secara baik dan benar, karena Disiplin kerja dan profesionalisme mempengaruhi terjadinya Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. sebesar 66,1%.
2. Kepada manajemen disarankan agar memperhatikan pengaruh disiplin kerja karena pengaruh ini cukup signifikan adalah sebesar 60,0%. Pengaruh ini akan memberikan nilai Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. menjadi lebih baik
3. Dilihat dari urutan pengaruh disiplin kerja lebih besar dari profesionalisme ($60,0\% > 47,5\%$)

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Produktivitas kerja

- pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk.. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2001) Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Budiman P. Novelisa, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow 2016. Pengaruh. Kompensasi, Motivasi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. karyawan (studi pada P.T. Hasjrat Abadi Tandean Manado) Jurnal EMBA Vol 4 No.4 September 2016
- Diana Khairani Sofyan (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Kerja Pegawai BAPPEDA". Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Djamaludin Ancok dikutip oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005),Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Gunawan Cahyasumirat (2006) Tesis Magister sains Akuntansi, Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko Hani T., (2004:208) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005), Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Korten dan Alfonso dikutip oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005), Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Lawler (2000) Built to Change: How to Achieve Sustained Organizational Effectiveness, San Fransisco: Jossey Bass,.
- Lilis Tresnawati(2011) Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta
- Mamesah, Kawet Lotje, dan Lengkong, Victor P. K. 2016.. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disilin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT.bank QNB Indonesia Tbk. Karyawan Pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA. 4 (3): 600-611.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (2002:14) Menurut Munandar yang dikutip oleh Sahlan Asnawi (2002) Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi, Studio Press, Jakarta, 2002
- Moeljarto Tjokrowinoto (2000), Pembangunan: dilema dan tantangan Pustaka Pelajar, bertuk digital
- Muchdarsyah (2003:22)
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.
- Muhamad Noor, Masjaya, dan Massad Hatuwe (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggaraong Kabupaten Kutai Kartanegara", Ejournal Administrative Reform, Vol 1, No 1:132-144.
- Nasution, M.N. 2004. Manajemen Jasa Terpadu: Total Service Management. Bogor: Ghalia Indonesia

- Nitisemito Alex S (2001). Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Pamudji S. (2001), Interior Design Kepemimpinan. Jakarta: Usakti
- Prasetya Irawan (2001) Media Instruksional atau Program Applied Approache, Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional, Dirjen Dikti Depdikbud , Jakarta
- Ravianto. (2003) “Manajemen Personalia”, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Reinhard J. Rumimpunu¹ Victor P. K. Lengkong² Jantje L. Sepang³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangie
- Siagian, S. P. (2002). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto Sutojo (1988), Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta
- Sondang P. Siagian (2007:163), Sondang P. Siagian (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sri Bintang Pamungkas (2001), Pokok-pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan, Jakarta : Yayasan Daulat Rakyat
- Sritomo Wignjosoebroto, (2000), Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Dalam Ergonomi Studi Gerakan dan Waktu, institute Teknologi Sepuluh November Surabaya
- Suyadi Prawirosentono (2002), Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21: Studi Kasus dan Analisis , PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Swastono Sapto Bintoro (2012) Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta
- Tjutju Yuniarsih (2009) dan Suwatno.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet
- Trinity (2006) “Forecasting with time-varying vector autoregressive models”. Quantitative Finance Papers 0802.0220, arXiv.org.
- Winardi (2000), Pengantar ilmu ekonomi I, edisi VII Bandung Tarsito