

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMEDANG SELATAN KABUPATEN SUMEDANG

Abdurrahmat Fathoni*, Shofwan Hendryawan, Ari Arifin, Denny

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

E-mail: fathoni1959abd@gmail.com

ABSTRACT. *The purpose of the research conducted is to find out the influence of work discipline on work productivity in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency and to find out the relationship of work discipline to work productivity in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency. The method used in this research is a quantitative research method that is used in research based on the philosophy of positivism with the aim of testing established hypotheses. In this study, researchers used inferential descriptive data analysis techniques to describe or describe the data that has been collected as is by making conclusions that apply to the public. The sampling technique used is a saturated sampling technique, with a population of 27 people. Based on the results of the study, it can be seen that the work discipline in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency has reached 79.72% and the figure is categorized as Good, as well as the level of work productivity in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency which reaches 81.32% and the figure is categorized as Good. The relationship of work discipline with work productivity in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency with a correlation coefficient value of 0.87 is in a very strong category. While the influence of work discipline with work productivity in the South Sumedang District Office of Sumedang Regency reached 62% while the remaining 38% was influenced by other factors that were not studied by researchers called epsilon factor.*

Keywords: *Management, Human Resources, Discipline, Productivity.*

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan momentum bagi masyarakat beserta segenap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah untuk mengelola berbagai sumber daya lokal bagi peningkatan nilai tambah kesejahteraan masyarakat diberbagai aspek. Keleluasaan dan kewenangan tersebut dituntut daerah khususnya Pemerintahan Daerah yang secara umum bersentuhan dengan masyarakat untuk bisa mengoptimalkan berbagai sumber baik yang berkaitan dengan kemasyarakatan maupun sumber daya alam yang diolah secara profesional, agar segala kegiatan dan

pembangunan yang ada dapat sinergis dengan program dan kegiatan sesuai dengan berbagai kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat Kabupaten.

Pentingnya pemberdayaan masyarakat dan kemandirian daerah dalam segi kegiatan pembangunan sangatlah diperlukan, dengan adanya partisipasi dan keikutsertaan aspirasi masyarakat merupakan modal dalam laju pembangunan sehingga perencanaan dan pelaksanaan serta penerapannya dilapangan dapat diawasi dan dievaluasi secara berkesinambungan antara pemerintah sebagai pemegang kebijakan

dan masyarakat sebagai elemen dari pendukung dan penggerak perkembangan pembangunan menuju masyarakat yang sejahtera.

Didalam penyelenggaraan kewenangan otonomi daerah, pemerintah kecamatan sebagai bagian dari perangkat daerah telah menerima pelimpahan sebagian kewenangan Bupati melalui Peraturan Bupati Sumedang nomor 55 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 42 Tahun 2004 tentang pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati kepada Camat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang untuk meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat, sehingga diperlukan adanya profil kecamatan yang matang agar dapat melaksanakan kewenangan yang diberikan secara optimal.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara.

Penegakan disiplin ini secara tidak langsung mengharuskan pemerintah untuk melakukan perubahan-perubahan aturan yang mengarah pada tingkat kepatuhan pegawai selaku aparat pemerintah. Kedisiplinan ini adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan disiplin ini diterapkan tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh

dari pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat. Akan kualitas pelayanan yang baik.

Dalam hal ini penerapan kedisiplinan tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Sumedang Selatan yang mana pegawai Kecamatan Sumedang Selatan belum bisa sepenuhnya memahami alasan dibentuknya suatu aturan atau pedoman kerja yang ada dan juga iklim organisasi yang belum terbangun dengan baik sehingga hal tersebut berpengaruh dan mengarah kepada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Kantor Kecamatan Sumedang Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan berhasilnya pelaksanaan tugas pemerintah. Kecamatan Sumedang Selatan yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah tentunya harus melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam tingkat pelayanan yang efektif dan efisien.

Kantor Kecamatan Sumedang Selatan pada saat ini memiliki 27 pegawai dengan berbagai karakteristik dan latar belakang seperti tingkat pendidikan formal, jabatan, jenis dan tingkat pendidikan yang berbeda serta pelatihan yang telah dimiliki

kepangkatan, masa kerja, pengalaman kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan tingkat produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang dengan gejala indikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan yang nampak pada perilaku dan sikap dalam mekanisme kerja dan prosedur kerja yang berlaku. Dalam hal ini kadang kala pegawai bersikap leha-leha dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Adanya sikap dan perilaku pegawai yang kurang dalam hal hubungan atau komunikasi sesama pegawai. Dalam hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang kadang kala hanya mau bekerja sendiri dan tidak bisa bekerja tim.
3. Adanya pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat. Dalam hal ini ditandai dengan adanya masyarakat yang belum puas akan pelayanan para pegawai Kecamatan Sumedang Selatan disebabkan karena produktivitas mereka masih rendah.

Berdasarkan gejala-gejala tersebut diatas, peneliti menduga bahwa semua itu karena masih rendahnya disiplin kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja suatu kesadaran serta kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma-norma social yang berlaku baik dilingkungan pemerintahan maupun perusahaan swasta.

dari indikasi-indikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya sikap dan perilaku pegawai yang kurang menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati segala peraturan kerja dalam ketentuan mengenai jam kerja, Dalam hal ini masih banyaknya pegawai yang terkadang hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya.
2. Adanya pegawai yang kurang memahami pedoman kerja yang mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun bahkan kurang baik.=
3. Adanya sikap kurang inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga selalu menunggu perintah pimpinan dan melihat teladan pimpinan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini kadang kala pegawai giat bekerja hanya ketika adanya pengawasan langsung dari pimpinan.

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Bagaimana Disiplin Pegawai di Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang?; 2) Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang?; 3) Adakah hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang?; 4) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang?

Pendapat lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Siswanto (2006), yaitu sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi hukuman.

Menurut Rivai (2004), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Mangkunegara (2013:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja ini untuk kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siswanto Sastrohadwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun Menurut Dr. Wirawan (2010) tujuan disiplin kerja, yaitu:

- 1) Memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan pegawai mendapatkan pendisiplinan dan organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya.
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya. Pegawai sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan dengan

sengaja, misalnya pegawai tidak mau mematuhi apa yang disarankan atasan, mengkritik dan mengeluh, sikap perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal.

- 3) Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi pegawai berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non-muslim. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.
- 4) Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja secara efektivitas dan efisiensi kerja. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan perilaku kinerja pegawai tersebut.
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kekeluargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kerjasama, dan saling menghormati.

Produktivitas Kerja Pegawai

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung pengertian "Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini".

Selain itu, Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2001) mengutarakan sebagai berikut "*Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the resources to amount of resources employed* (Produktifitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dan keluaran dicapai dengan sumber daya yang digunakan)".

Dengan kata lain menurut Sutrisno, (2009) bahwa dimensi produktivitas memiliki pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, yaitu :

1. Pelatihan: latihan kerja di maksudkan untuk melengkapi pegawai dengan

keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan: merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi.
3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan: hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Banyaknya faktor menurut sutrisno, (2009) yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan pegawai maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

- a. Faktor gaji dan jaminan sosial
Apabila tingkat penghasilan dan jaminan sosial memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- b. Sikap
Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- c. Moral Kerja
Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etika kerja
- d. Lingkungan Kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas
- e. Kepemimpinan
Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan
- f. Hubungan Manusiawi
Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha

bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.

g. Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur utama dalam setiap organisasi. Tanpa

komunikasi yang efektif baik secara verbal maupun nonverbal tidak akan terjadi hubungan dan kerjasama yang saling pengertian.

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang sebanyak 25 orang. Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang artinya seluruh jumlah populasi dalam penelitian dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa perhitungan yang terdiri dari perhitungan prosentase, uji korelasi *spearman rank*, uji signifikansi, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Prosentase Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Prosentase Disiplin Kerja Pegawai

Statistics		
skortotal		
N	Valid	25
	Missing	0
	Mean	79.72
	Std. Deviation	6.804
	Minimum	72
	Maximum	94
	Sum	1993

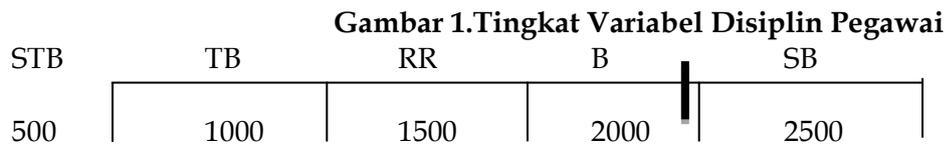
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mean dari 20 item yang terdapat pada variabel Disiplin Kerja adalah 79.72 sedangkan jumlah minimum 72 dan maksimum 94 sehingga menghasilkan jumlah pada variabel disiplin Kerja sebesar 1993. Untuk mengetahui terletak pada daerah mana (kontinum) variabel Disiplin

pegawai tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- a. Jumlah skor tertinggi untuk seluruh item yaitu = 5 x 25 responden x 20 pernyataan = 2500 (SB).
- b. Jumlah sekor terendah untuk seluruh item yaitu = 1 x 25 responden x 20 pernyataan = 500 (STB).

Secara Kontinum dapat

digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan garis kontinum diatas, maka nilai skor aktual variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 1993 terletak pada daerah Ragu-ragu dan Baik tetapi mendekati pada daerah Baik.

Untuk mengetahui seberapa baik Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan persentase sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{1993}{2500} \times 100\% = 79.72\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa persentase Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang termasuk pada kriteria baik dengan hasil analisa 79.72%. Dengan demikian, $H_a : \rho \geq 75\%$ Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang kurang dari 75% Kriteria Ideal, **diterima**.

Perhitungan Prosentase Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Produktivitas Kerja Pegawai

Statistics		
skortotal		
N	Valid	25
	Missing	0
Mean		81.32
Std. Deviation		5.105
Minimum		76
Maximum		92
Sum		2033

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mean dari 20 item yang terdapat pada variabel produktivitas kerja Pegawai adalah 81.32 sedangkan jumlah minimum 76 dan maksimum 92 sehingga menghasilkan jumlah pada Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 2033.

Untuk mengetahui terletak pada daerah mana (kontinum) variabel

Produktivitas Kerja Pegawai tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

a. Jumlah skor tertinggi untuk seluruh item yaitu = 5 x 25 responden x 20 pernyataan = 2500 (SB).

b. Jumlah sekor terendah untuk seluruh item yaitu = 1 x 25 responden x 20 pernyataan = 500 (STB)

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum diatas, maka nilai skor aktual variabel produktivitas Kerja (Y) sebesar 2033 terletak pada daerah Baik dan Sangat Baik tetapi masih mendekati pada daerah Baik.

Untuk mengetahui seberapa baik Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan persentase sebagai berikut :

$$\frac{\frac{Skor\ Total}{Skor\ Ideal} \times 100\%}{2500} \times 100\% = 81,32\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa persentase Produktivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang termasuk pada kriteria baik dengan hasil analisa 81,32%.

Tabel 3 Uji Korelasi Variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai
Correlations

		Disiplin	Produktivitas
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.827**
		N	25
Produktivitas	Produktivitas	Correlation Coefficient	.827**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Uji Korelasi Variabel diatas, maka didapat koefisien sebesar 0,827. Nilai r tersebut telah diinterpretasikan pada skala pengukuran menurut Sugiyono (2005:149), maka hipotesis yang penulis ajukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan

Dengan demikian, $H_a : \rho \geq 75\%$ Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang kurang dari 75% Kriteria Ideal, **diterima.**

Hasil Uji Korelasi Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan anantara variabel Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai, maka dapat dilakukan dengan cara mencari koefisien korelasi dengan menggunakan rumus Spearman Rank.

Pada penelitian ini, penulis melakukan uji korelasi variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 24. Berikut ini hasil yang telah diproses dengan menggunakan SPSS 24 :

Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, **diterima.**

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, menurut Sugiyono (2005:149) digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi sebagai berikut :

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2005)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0.827. Nilai tersebut termasuk pada kategori kuat. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

yang sangat kuat antara Disiplin Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai, sehingga secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3. Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi

SR	R	S	K	SK
0,199	0,399	0,599	0,799	1,000

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa nilai hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang berada antara interval 0,799 sampai 1,000 atau berada pada kriteria kuat sampai sangat kuat. Korelasi tersebut masuk pada kriteria sangat kuat

Ada hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, $H_a : r_{xy} \neq 0$ yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Disiplin Pegawai dengan Produktivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, **diterima**.

Hasil Uji Signifikansi

Menghitung tingkat signifikansi Disiplin Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang

didasarkan pada statistik parametris dengan menggunakan data yang dikorelasikan dari skor total item kedua variabel seperti pada analisis item sebelumnya, dengan hasil nilai koefisien korelasi (r_{xy}) hitung sebesar 0.827.

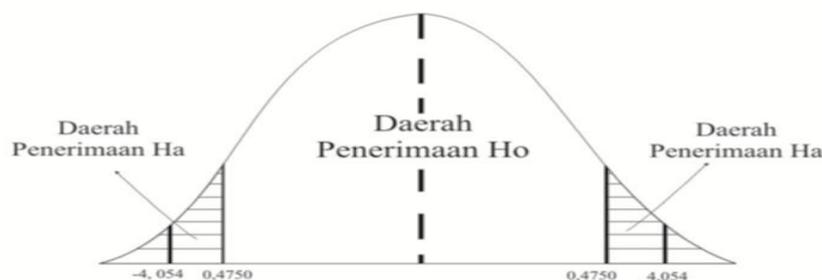
Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus uji signifikansi korelasi spearman rank sebagai berikut :

$$z = \frac{\rho}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} \quad z = \frac{0,827}{\frac{1}{\sqrt{25-1}}} \quad z = \frac{0,827}{\frac{1}{\sqrt{24}}}$$

$$z = \frac{0,827}{\frac{1}{4,9}} \quad z = \frac{0,827}{0,204} \quad z = 4,054$$

Hasil Z_{hitung} tersebut selanjutnya dikonsultasikan kedalam Z_{tabel} (dengan taraf kesalahan 5% $\alpha = 0.05$), diperoleh $Z_{tabel} = 0,4750$. Dari hasil perhitungan tersebut, maka $Z_{hitung} = 4,054 > Z_{tabel} = 0,4750$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hubungan kedua variabel tersebut signifikan.

Gambar 4. Kurva Uji Signifikan Dua Pihak



Pada gambar di atas, menunjukkan bahwa Z_{hitung} terdapat pada daerah penerimaan H_a . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, diterima.

Dengan demikian, $H_a : r_{xy} \neq 0$ yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, **diterima**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menghitung koefisien determinasi (derajat keterkaitan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang yaitu dengan menggunakan rumus berdasarkan pendapat Sugiyono (2005:224) sebagai berikut ;

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

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.603	3.216

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan dari Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas kerja Pegawai adalah sebesar 62 % sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian, $H_a : r_{xy} \neq 0$ yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, **diterima**.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang dilihat rata-rata jawaban responden adalah baik yaitu sebesar 79,72% dari seluruh pernyataan pada variabel tertentu. Sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang sudah Baik. Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan

Kabupaten Sumedang dilihat rata-rata jawaban responden adalah baik yaitu sebesar 81,32% dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Sehingga dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang sudah Baik.

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang, terbukti dengan hasil korelasi sebesar 0,827. Selain itu pengaruh Disiplin

Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mencapai 62%. Adapun sisanya sebesar 38% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Saran

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada upaya peningkatan disiplin kerja khususnya melalui produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan penelitian yang peneliti lakukan, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

1. Disiplin kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan sudah baik, namun harus ditingkatkan lagi terutama kesadaran pegawai mengenai pentingnya disiplin bagi keberlangsungan produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sumedang Selatan.
2. Disiplin kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan sudah baik, akan tetapi akan lebih baik lagi jika pengelolaan disiplin juga berorientasi pada standar yang ada sehingga akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.
3. Pegawai Kantor Kecamatan Sumedang Selatan harus selalu memelihara diri dan memahami pedoman kerja, sehingga dalam proses memelihara disiplin kerja akan menjadi lebih efektif dan efisien lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : CV. Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, S.Prajudi. 2009. *Dasar-dasar Adimistrasi Negara*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Eitzoni. 1985. *Organisasi-organisasi Modern*. Jakarta : UI. Press
- Gie, The Liang. 2009. *Dasar Administrasi Negara*, Yogyakarta : Liberty.
- Handayani, Soewarno. 2008. *Ilmu Administrasi dan Manajemen Perkantoran*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Handayani, Soewarno. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta : Haji Masagung
- Hamdani. 2001. *Manajemen Teori*. Jakarta : Prehalindo.
- Iskandar. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono. 2010. *Rekod Manajemen dan Filing Dalam Praktek Perkantoran Modern*. Jakarta : Karya Utama.
- Ndraha. 2008. *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Panggabean, S. Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 1983. *Dasar dan Perngertian Administrasi Negara*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2003. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : Bandar Maju
- Siagian. 1980. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Haji Masagung
- Siagian. 1960. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Negara*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.

- Silalahi, Ulbert. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Negara*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1999. *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Bandung : Karya Nusantara
- Sutanto. 1983. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wajong. 1962. *Tentang Ilmu Administrasi Negara*, Bandung : Puspaga
- Waldo. 1971. *Pengantar Studi Public Administration*. Jakarta : Terj. Slamet
- Widjaya. 1993. *Manajemen Keuangan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.