

# HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA

Puji Astuti<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.*

*Metode penelitian ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, alat pengukur data dan teknik analisis data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu mencari hubungan diantara dua variabel. Menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik nonparametrik, yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).*

*Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Dan termasuk ke dalam kategori hubungan sedang. Dimana dengan disiplin kerja yang kurang baik, maka produktivitas kerja pun menjadi kurang maksimal. Jadi, disiplin kerja penting untuk diperhatikan agar tercipta hasil kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.*

***Kata Kunci*** : *Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kantor Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda*

## **PENDAHULUAN**

Dalam setiap kegiatan di dalam pembangunan, diharapkan dapat melakukan perubahan kearah yang lebih baik di masa yang akan datang. Dan terlaksananya pembangunan nasional yang berkesinambungan terletak pada manusianya itu sendiri. Sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi. Karena untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pembangunan ditentukan oleh para penyelenggara negara.

Sebagaimana yang dikatakan dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa Pegawai Negeri

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: pujiastuti.anregb@yahoo.com

berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pentingnya peningkatan kualitas aparatur pemerintah agar dapat berdaya guna dan berhasil guna. Sehingga sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari Pegawai Negeri Sipil dalam upaya perjuangan untuk mencapai tujuan nasional.

Produktivitas merupakan kebutuhan pokok bagi setiap usaha dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut pemerintah untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi.

Sehubungan dengan itu, Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang merupakan kantor pelayanan masyarakat, para pegawainya diharapkan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Namun pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda masih terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya produktivitas kerja pegawai karena kurangnya disiplin kerja, diantaranya yaitu, pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, pegawai yang terlihat santai dan keluar kantor pada saat jam kerja dan masih terdapat pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya. Waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya sehingga hasil kerja yang dicapai belum maksimal.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perlu dilakukan pembinaan dan peningkatan disiplin para pegawai. Untuk itu, usaha peningkatan disiplin kerja para pegawai perlu mendapat perhatian yang khusus.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul : “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.”

### ***Rumusan Masalah***

Dilihat dari latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda?”

### ***Tujuan Penelitian***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### ***Kegunaan Penelitian***

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Secara Teoritis**

Sebagai bahan sumbangan saran-saran dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara.

b. Secara Praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi instansi yang terkait, khususnya dalam mengembangkan disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
2. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan disiplin kerja dengan produktivitas.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

Suatu penelitian ilmiah sangat memerlukan adanya teori-teori yang berfungsi sebagai penopang atau landasan dalam merumuskan hipotesis untuk diuji kebenarannya.

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Notoatmodjo (2003 : 117) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Sedangkan menurut French dalam sedarmayanti (2001 : 5) “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Notoatmodjo (2003 : 118) menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

### ***Disiplin Kerja***

Malayu (2001 : 190) mengatakan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Fathoni (2006 : 126) “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran yang tumbuh di dalam jiwa seseorang yang melahirkan sikap patuh untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi tanpa adanya unsur paksaan dan tekanan dari orang lain.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 291) “Disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana orang-orang di dalam sebuah organisasi tunduk, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2009 : 194) “Disiplin kerja dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selanjutnya Sulistiyani (2004 : 325) mengatakan bahwa disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi.

Penegakan disiplin kerja pada pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

### ***Produktivitas Kerja***

Umar (2004 : 9) mengatakan produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan kemampuan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dari pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa produktivitas adalah membandingkan hasil kerja dengan sumber-sumber serta tenaga kerja yang digunakan di dalam faktor produksi.

Menurut Siagian (2000 : 164) “Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin dengan maksimal”. Sedangkan menurut Mali (2002 : 7) “Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja merupakan suatu usaha untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari apa yang telah tersedia untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari ukuran biasanya.

Sulistiyani (2004 : 317) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Sikap semangat kerja
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan
- 8) Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisa secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil.

Anoraga (2004 : 175) mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan menunjukkan hasil kerja yang baik, kemampuan kerja yang memadai, dan menunjukkan disiplin kerja yang baik.

### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2009 : 84) “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Sedangkan menurut Umar (2007 : 104) “Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

$H_a$  : Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti. Definisi konsepsional dari kedua variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja adalah kesadaran diri yang timbul dari pegawai untuk menaati dan melaksanakan semua aturan-aturan dan kaidah-kaidah yang diwajibkan oleh suatu kantor atau organisasi untuk dipatuhi oleh semua pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab.
- 2) Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang (pegawai) yang sebanding dengan segala tenaga dan biaya yang dikeluarkan atau hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### ***Definisi Operasional***

Definisi operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diuraikan dalam definisi konseptual dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara nyata, juga menjadi petunjuk bagi seorang peneliti mengenai bagaimana suatu indikator variabel diukur atau diteliti. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja (Independen Variabel) indikatornya meliputi :
  - a. Ketaatan terhadap jam kerja
  - b. Penggunaan seragam kerja
  - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 2) Produktivitas kerja (Dependen Variabel) indikatornya meliputi :
  - a. Kemampuan kerja
  - b. Hasil kerja
  - c. Semangat kerja
  - d. Pengembangan diri
  - e. Penggunaan sumber daya

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2006 : 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus yaitu mengangkat seluruh populasi sebagai objek penelitian, yaitu berjumlah 39 orang, yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honor yang bekerja pada kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda sebagai objek penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- 1) Penelitian kepustakaan
- 2) Penelitian lapangan, dengan cara :
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Kuesioner

### ***Alat Pengukur Data***

Dimana dalam alat pengukur data ini penulis menggunakan pengukuran perskala yaitu skala ordinal, dimana indeks-indeks yang diberi skor. Sebagaimana yang dikatakan Hadi (2004 : 102) “Skala ordinal adalah angka yang menunjukkan posisi dalam suatu urutan-urutan, dalam suatu seri. Skala ordinal, yang juga disebut skala berjenjang, menggolong-golongkan subjek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dari yang lainnya”.

Selanjutnya tentang penggunaan jenjang, Singarimbun dan Effendi (2006 : 110-111) mengatakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5), dan jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 dengan skor sebagai berikut :

- 1) Bila responden menjawab (a) maka, diberi nilai 3
- 2) Bila responden menjawab (b) maka, diberi nilai 2
- 3) Bila responden menjawab (c) maka, diberi nilai 1

### ***Teknik Analisis Data***

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik nonparametrik yaitu koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ), analisis statistik yang dikemukakan Spearman Brown dan dikutip Sidney Siegel (1992 : 253).

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007 : 231) sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap 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 (2007 : 231)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

Kecamatan Sambutan adalah salah satu kecamatan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan Sambutan merupakan hasil pemekaran dari kecamatan Samarinda Ilir pada akhir tahun 2010. Luas wilayah Kecamatan Sambutan adalah 100,95 Km<sup>2</sup>, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kec.Sei.Pinang & Kec. Samarinda Utara
- b. Sebelah Timur : Kec.Anggana - Kutai Kertanegara
- c. Sebelah Selatan : Sungai Mahakam
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Samarinda Ilir

Kondisi geografis Kantor Kecamatan Sambutan memiliki topografi bergelombang dan suhu udara rata-rata adalah 25<sup>0</sup>C – 33<sup>0</sup>C.

Pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda berjumlah 39 orang. Adapun bidang pekerjaan yang terdapat di Kantor Kecamatan Sambutan yang berada di bawah kedudukan Camat adalah sebanyak 9 bidang yaitu terdiri dari Sekretaris Camat 1 orang, Kasubbag Umum 1 orang, Kasubbag Keuangan 1 orang dan Kasubbag Perencanaan Program 1 orang. Kemudian Kasinya terdiri dari Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Trantib 1 orang, Kasi Pemberdayaan Masyarakat 1 orang, Kasi Kesejahteraan Masyarakat 1 orang, Kasi Ekonomi dan Pembangunan 1 orang. Dan Staf Pelaksananya adalah sebanyak 29 orang.

Adapun jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sambutan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SLTA sebanyak 19 orang, Sarjana S1 sebanyak 17 orang, Sarjana S2 sebanyak 2 orang dan SLTP sebanyak 1 orang.

### *Analisis Data*

Analisis data yang akan digunakan oleh penulis adalah Koefisien Korelasi Rank Sperman ( $r_s$ ). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dan



pengujian hipotesis terhadap data yang telah disajikan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan ranking nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 39.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking variabel X pada ranking variabel Y.
3. Masing-masing harga  $d_i$  dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai  $d_i^2$ , kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh  $x^2$  dan  $y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari Koefisien Korelasi Rank Sperman, menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 + \sum y^2}}$$

6. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikan 0,05 pada lampiran tabel harga kritis Koefisien Korelasi Rank Sperman, apabila  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel dengan  $N = 39$ , maka terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan apabila  $r_s$  empiris lebih kecil dari  $r_s$  tabel dengan  $N = 39$ , berarti tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui  $d_i^2 = 5172,5$ . Untuk menghitung  $r_s$  maka sebelumnya harus diketahui nilai  $x^2$  dan  $y^2$  dimana sebelumnya harus diketahui nilai berangka sama (T) dari setiap variabel.

Berikut ini penulis menyajikan data mengenai nilai yang berangka sama pada masing-masing variabel.

Tabel 4.24  
Nilai Dari Variabel X Yang Berangka Sama

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$
1	16	4	7	28
2	15	16	17	408
3	14	30	11	110
4	13	36,5	2	0,5
5	12	38,5	2	0,5
Jumlah				547

Sumber : Hasil jawaban responden 2013

Berdasarkan tabel di atas, dari 39 responden nilai yang berangka sama sebanyak 5 himpunan dengan  $T_x = 547$ .

Tabel 4.25  
Nilai Dari Variabel Y Yang Berangka Sama

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T_y = \frac{t^3 - 1}{12}$
1	30	1,5	2	0,5
2	26	7,5	8	42
3	25	14,5	6	17,5
4	24	26	17	408
5	23	35,5	2	0,5
6	22	38	3	2
Jumlah				470,5

Sumber : Hasil jawaban responden 2013

Berdasarkan tabel di atas, dari 39 responden nilai yang berangka sama sebanyak 6 himpunan dengan  $T_y = 470,5$ .

Setelah diketahui harga  $T_x$  dan  $T_y$ , maka  $x^2$  dapat diketahui melalui perhitungan di bawah ini :

$$\begin{aligned} \Sigma x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_x \\ &= \frac{39^3 - 39}{12} - 547 \\ &= \frac{59319 - 39}{12} - 547 \\ &= \frac{59280}{12} - 547 \\ &= 4940 - 547 \\ &= 4393 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk  $y^2$  adalah :

$$\begin{aligned} \Sigma y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_y \\ &= \frac{39^3 - 39}{12} - 470,5 \\ &= \frac{59319 - 39}{12} - 470,5 \\ &= \frac{59280}{12} - 470,5 \\ &= 4940 - 470,5 \\ &= 4469,5 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk  $x^2 = 4393$ ,  $y^2 = 4469,5$  dan  $d_i^2 = 5172,5$ , dengan demikian perhitungan Rank Spearman ( $r_s$ ) nya

adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\
 &= \frac{4393 + 4469,5 - 5172,5}{2\sqrt{4393 \cdot 4469,5}} \\
 &= \frac{8862,5 - 5172,5}{2\sqrt{19634513,5}} \\
 &= \frac{3690}{2(4431,08491)} \\
 &= \frac{3690}{8862,16982} \\
 &= 0,416376
 \end{aligned}$$

### ***Pengujian Hipotesis***

Dari hasil analisis kedua variabel maka diketahui nilai  $r_s$  empiris = 0,416 dan  $r_s$  tabel = 0,410 pada tingkat signifikan 0,01 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa  $r_s$  empiris >  $r_s$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### ***Pembahasan***

Disiplin kerja sangat penting, karena disiplin kerja setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kerja. Disiplin kerja perlu ditanamkan kepada setiap pegawai dengan sebaik-baiknya karena melalui disiplin kerja yang tinggi produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian antara disiplin kerja (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu ketaatan terhadap jam kerja, penggunaan seragam kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Adapun berdasarkan hasil penyajian data dapat dilihat bahwa disiplin kerja di Kantor Kecamatan Sambutan tersebut masih kurang disiplin dimana dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, terdapat 66,67% pegawai yang kadang-kadang datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan terdapat 64,10% pegawai yang kadang-kadang pulang kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Seharusnya seluruh pegawai dapat datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja agar disiplin terhadap jam kerja dapat berjalan dengan maksimal.

Untuk indikator penggunaan seragam kerja dapat dilihat bahwa sebesar 82,05% pegawai selalu menggunakan seragam kerja sesuai hari yang telah

ditentukan. Dan sebesar 69,23% pegawai kurang taat di dalam memakai kelengkapan seragam kerja. Hal ini berarti masih adanya pegawai yang kurang taat di dalam penggunaan kelengkapan seragam kerja.

Kemudian untuk indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dikatakan bahwa 76,92% pegawai selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang telah diberikan. Dan sebesar 74,36% pegawai kadang-kadang mengerjakan tugas/pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini berarti masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas/pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Adapun variabel produktivitas kerja terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kemampuan kerja, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri dan penggunaan sumber daya.

Dilihat dari penyelesaian tugas/pekerjaan oleh pegawai maka beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dilihat dari hasil jawaban responden untuk indikator kemampuan kerja yaitu sebesar 53,85% dimana kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang dipikulkan. Dan sebesar 76,92% pegawai kadang-kadang mengalami hambatan/kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berarti pegawai terkadang kurang bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Dari hasil jawaban responden mengenai kurangnya disiplin kerja maka dapat berhubungan dengan produktivitas kerja para pegawai yang kurang maksimal. Sehingga mengakibatkan masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga hasil kerja pegawai kurang memenuhi target yang diinginkan, dilihat dari indikator hasil kerja, jawaban responden sebesar 56,41% pegawai yang hasil pekerjaannya cukup memenuhi target sebagaimana yang diharapkan dan 84,62% pegawai yang hasil pekerjaannya kadang-kadang mengalami kesalahan. Akan tetapi para pegawai berkeinginan meningkatkan kualitas kerja.

Kemudian untuk indikator semangat kerja dapat dikatakan bahwa para pegawai memiliki semangat kerja yang baik, dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 58,97% dimana para pegawai selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan semangat dan juga dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 66,67% pegawai cukup semangat melaksanakan pekerjaan ketika ada masalah.

Dengan semangat yang baik maka pegawai berusaha untuk melakukan pengembangan diri dengan baik dilihat dari hasil jawaban responden untuk indikator pengembangan diri yaitu sebesar 100% dimana para pegawai setuju menerapkan motto hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dan juga dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 97,44% pegawai setuju pendidikan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan hasil kerja para pegawai.

Demi kelancaran para pegawai dalam hal penyelesaian tugas maka dipengaruhi oleh penggunaan alat-alat kerja. Dapat dilihat dari indikator penggunaan sumber daya yaitu hasil jawaban responden sebesar 69,23% pegawai

yang menggunakan alat kerja dikantor dengan cukup baik. Sehingga pekerjaan yang diselesaikan cukup sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 66,67% pegawai yang hasil kerjanya cukup sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Dari perhitungan rekapitulasi variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah cukup baik sebesar 52,56%. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda cukup baik.

Kemudian dari hasil rekapitulasi variabel produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa persentase jawaban responden terbanyak adalah cukup baik sebesar 51,03%. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda cukup baik.

Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) untuk kedua variabel diperoleh hasil nilai  $r_s$  empiris = 0,416. Dan diperoleh  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 39 adalah sebesar 0,410 dengan tingkat signifikan 0,01 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,416 > 0,410$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda, dengan nilai  $r_s$  empiris = 0,416 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat, maka terdapat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini diperkuat pula dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja yang dinyatakan oleh Sulistiyani (2004 : 325) disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerjanya sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang diukur dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, penggunaan seragam kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sudah tergolong cukup baik namun belum maksimal. Dilihat dari hasil jawaban responden yang kadang-kadang datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja sehingga waktu/jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya. Pegawai yang kurang taat di dalam memakai kelengkapan seragam kerja. Dan kadang-kadang pegawai mengerjakan tugas/pekerjaan melewati batas waktu yang

telah ditentukan, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga masih terdapat pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda mengenai produktivitas kerja pegawai yang diukur dari indikator kemampuan kerja, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri dan penggunaan sumber daya, sudah tergolong cukup baik namun belum menunjukkan hasil yang maksimal. Dilihat dari hasil jawaban responden yang kadang-kadang mengalami hambatan/kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan kurang semangat ketika ada masalah. Alat kerja kantor belum digunakan dengan baik, pekerjaan yang dihasilkan/diselesaikan pun belum sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Dan hasil kerja pegawai yang kadang-kadang masih mengalami kesalahan sehingga hasil pekerjaan belum memenuhi target sebagaimana yang diharapkan.

Disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda memiliki hubungan yang sedang, hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $r_s$  empiris = 0,416 yang mana interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Dan dari hasil uji statistik koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) menunjukkan  $r_s$  empiris = 0,416 dan  $r_s$  tabel = 0,410 pada tingkat signifikan 0,01 untuk tes dua sisi dengan  $N = 39$ . Terlihat bahwa  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,416 > 0,410$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Disiplin kerja di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda masih perlu ditingkatkan, karena masih ada pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah, terutama menyangkut disiplin terhadap jam kerja. Para pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda hendaknya dapat meningkatkan kedisiplinan terhadap jam kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan pemberian teguran-teguran secara langsung dan diberlakukannya sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan. Dan hendaknya atasan harus lebih mengawasi para pegawai dalam bekerja agar tidak ada pegawai yang menunda-nunda dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Serta perlunya keteladanan dari atasan agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja.

Agar pegawai mempunyai produktivitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka perlu diberikan penghargaan bagi pegawai yang berpotensi untuk memacu semangat kerja bawahan agar bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya penilaian dan perhatian atasan terhadap hasil kerja bawahan, maka mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka menjadi lebih baik lagi. Serta perlu diberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2004, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research (Jilid II)*, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mali, Paul, 2002, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2000, *Manajemen Abad 21*, Bumi aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, 1992, *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Amabar Teguh, 2004, *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.