



**nitro**

This file was edited using the trial version of Nitro  
Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message

**ANDRI BAITUL ROHIM®**

### **Abstrak**

*Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.sos., M.Si*

*Tujuan penelitian ini untuk mengukur hubungan antara Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda.*

*Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportionate Random Sampling, yang merupakan suatu teknik sampling yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur tidak homogen dan berstrata secara proporsional, dan sampel tersebut adalah pegawai perbidang yang berjumlah 172 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi tata jenjang atau korelasi rank spearman.*

*Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, disiplin kerja berkorelasi atau memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Dengan disiplin kerja yang dilaksanakan pegawai maka semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai baik dari kepuasan kerja, prestasi kerja dan waktu kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai yang melayani dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang jasa serta memegang teguh visi dan misi dari PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda .*

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja*

### **Pendahuluan**

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumberdaya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya ditentukan oleh keberadaan sumberdaya manusianya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugasnya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV bahwa tujuan pembangunan adalah untuk



This file was edited using the trial version of Nitro

Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this m

melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut memajukan pergaulan internasional yang berkeadilan sosial. Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut maka perlu diwujudkan pemerintahan yang baik pemerintahan yang memiliki sumber daya manusia atau aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Menurut Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara mengatakan bahwa maksud dan tujuannya ialah menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil yang berisi tentang ketentuan umum, kewajiban dan larangan, dan hukuman disiplin. Berdasarkan peraturan tersebut maka untuk membentuk pegawai negeri sipil yang berkualitas diperlukannya peningkatan sumberdaya manusia dan produktivitas kerja, sikap, kesetiaan, semangat kesatuan dan persatuan, kepuasan kerja, prestasi kerja serta tanggungjawab Pegawai melalui pelaksanaan disiplin kerja.

Oleh karena itu agar perusahaan mendapatkan hasil kerja yang berjalan efektif dan efisien yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka dituntut tersedianya pegawai atau sumberdaya manusia yang memiliki sikap disiplin dan tanggungjawab serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya. Untuk mendapatkan hasil kerja atau pencapaian kinerja perusahaan maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Padahal fenomena menunjukkan bahwa masih adanya ketidakefektifan dan kesesuaian organisasi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian atau *mismatch* antara ketersediaan sumberdaya, baik kualitas maupun kuantitas, dengan tuntutan kebutuhan organisasi.

Produktivitas ataupun pencapaian kinerja perusahaan masih jauh dari harapan sehingga diperlukannya peningkatan kualitas sumber daya pegawainya melalui peningkatan disiplin kerja pegawainya yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja baik perorangan maupun kelompok pegawai demi terciptanya tujuan perusahaan itu sendiri.

Pelaksanaan disiplin kerja merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia, disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan.

PT. POS INDONESIA KP-75000 samarinda sebagai Badan Usaha Milik Negara yang menawarkan atau menyediakan pelayanan terhadap masyarakat di bidang jasa dengan tujuan melayani seluruh masyarakat di bidang jasa, mulai dari surat menyurat, pengiriman barang dan pembayaran rekening listrik serta air.



nitro

This file was edited using the trial version of Nitro

Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this m

Dari data yang penulis peroleh di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda masih adanya gejala-gejala rendahnya disiplin kerja pegawai yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja juga dikarenakan pe...  
Salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja pegawai antara lain seperti masih adanya pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu sehingga waktu ataupun jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya dan juga masih kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan penguasaan alat dan mesin penunjang.

Maka penulis ingin mengetahui hubungan antara disiplin kerja pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja. Maka penulis tertarik untuk mengambil skripsi: **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda”**.

### ***Perumusan Masalah***

Apakah ada hubungan antara Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja pegawai PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda ?

### ***Tujuan Penelitian***

Mengacu pada latar belakang dan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut Untuk mengukur hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda.

### ***Kerangka Dasar Teori***

Sastrohadiwiryono (2002:291) mengatakan “Disiplin kerja ialah 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.

Kemudian Sedarmayanti (2001:57) mengatakan bahwa secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

### ***Definisi Konsepsional***

1. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
2. Produktivitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu, tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi dan secara umum mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

*Definisi operasional*

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja (Variabel bebas) indikatornya meliputi :
  - a) Disiplin peraturan.
  - b) Tanggung jawab.
  - c) Tanggung jawab.
- 2) Produktivitas Kerja (Dependen Variabel) indikatornya meliputi :
  - 1) Kepuasan Kerja
  - 2) Input ( Prestasi Kerja )
  - 3) Waktu Kerja

**Metode Penelitian*****Jenis Penelitian***

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas dan profesionalisme kerja sebagai variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2012:61) mengatakan bahwa permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengukur hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda yang berjumlah 172 orang pegawai yang terbagi dari bidang kerja dan sesuai dengan kebutuhan serta tugas dan fungsi yang diperlukan pada PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda.

**Tabel 1**  
**Data Pegawai PT. Pos Indonesia Berdasarkan Bidang**

No.	Bidang	Jumlah Pegawai
( 1 )	( 2 )	( 3 )
1.	Keuangan dan BPM	6 Orang
2.	Giro dan Penyaluran Dana	3 Orang
3.	Akutansi	2 Orang
4.	Audit dan Mutu	1 Orang
5.	Pelayanan Suratpos dan Pos Ekspres	9 Orang
6.	Antaran	38 Orang
7.	Proses dan Distribusi	31 Orang

8.	Pelayanan Jasa Keuangan	8 Orang
	Pelayanan Jasa Keuangan	2 Orang
	Pelayanan Jasa Keuangan	2 Orang
	Pengawasan Paket Luar dan Agenpos	58 Orang
12.	SDM	4 Orang
13.	Sarana dan Teknologi	2 Orang
14.	IT Respresentatif SMR	2 Orang
15.	CBS-MPP	4 Orang
Jumlah Pegawai		172

Sumber : Data Kepegawaian PT. POS INDONESIA KP-75000, Thn 2013

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel random secara *proportionate Random Sampling* yang menurut Sugiyono (2009:93) digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

#### **Teknik Pengumpulan data**

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
  - a. Observasi
  - b. Kuisisioner
  - c. Dokumentasi

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

#### **Alat Pengukur Data**

Sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka alat pengukur data yang dipergunakan adalah skala *Likert*. Menurut **Sugiyono (2009)**, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dipergunakan skala *Likert*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang menurut **Sugiyono (2009)** dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Jawaban a diberi nilai 3 untuk jawaban positif
2. Jawaban b diberi nilai 2 untuk jawaban netral
3. Jawaban c diberi nilai 1 untuk jawaban negative

#### **Teknik Analisis Data**

Kemudian untuk menganalisa data dari hasil penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi spearman. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi ( 1992 ) mengemukakan rumus untuk menghitung Korelasi Tata Jenjang atau Korelasi *Rank Spearman* apabila terdapat angka yang sama atau bilangan besar, adapun rumusnya sebagai berikut :



This file was edited using the trial version of Nitro PDF Editor.  
Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message.

$\sum di^2$  = jumlah keseluruhan  $di^2$ , dimana  $d_i$  merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking x dan ranking y

- X = variabel disiplin kerja (independen variabel)  
Y = variabel produktivitas kerja (dependen variabel)  
2 = merupakan angka konstan  
dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^2 - N}{12} \cdot \sum T_x^2$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^2 - N}{12} \cdot \sum T_y^2$$

Dan

$$T = \frac{t^2 - t}{12}$$

Keterangan :

$r_s$  = koefisien korelasi *Rank Spearman*

$\sum di^2$  = jumlah keseluruhan  $di^2$ , dimana  $d_i$  merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking x dan ranking y

- X = variabel disiplin kerja (independen variabel)  
Y = variabel produktivitas kerja (dependen variabel)  
N = jumlah responden  
T = banyaknya bilangan yang berangka sama  
t = faktor korelasi  
12 = merupakan angka konstan

Setelah diperoleh  $r_s$  empiris, kemudian membandingkan antara  $r_s$  empiris ( yang diperoleh dari hasil perhitungan ) dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 ( tes satu sisi ) pada lampiran tabel harga kritis koefisien Korelasi *Rank Spearman*. Apabila  $r_s$  empiris lebih besar atau sama dengan ( $\geq$ )  $r_s$  tabel, maka terdapat korelasi antara *independent variabel* dengan *dependent variable* untuk n kasus. Dan sebaliknya bila  $r_s$  empiris lebih kecil ( $\leq$ ) daripada  $r_s$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 untuk tes satu sisi, maka tidak ada korelasi antara *independent variabel* dengan *dependent variabel* untuk n kasus.

Untuk menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi antara *independent variabel* dengan *dependent variabel* dari sampel penelitian pada populasi, digunakan uji t yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil atau diteliti, benar-benar mewakili populasi yang ada. Setelah didapat harga kritis t empiris, kemudian dibandingkan dengan harga kritis t tabel pada tingkat signifikansi ( tes satu

sisi ). Dan apabila t empiris lebih besar ( $\geq$ ) dari harga kritis t tabel, maka terdapat korelasi *dependent variabel* dengan *dependent variabel* dari sampel penelitian pada populasi. **nitro** This file was edited using the trial version of Nitro Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message.

## **Hasil Penelitian**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. POS INDONESIA KP- 75000 atau Kantor Pos pemeriksa yang bertempat di Jln. Gajah Mada No. 15 Samarinda kelurahan Pasar pagi Provinsi Kalimantan Timur.

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantor pos pertama didirikan di Batavia ( sekarang Jakarta ) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaringan yang dimilikinya yang mencapai 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi, dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi *electronic* mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

### **Visi**

Visi dari PT. POS INDONESIA (Persero) ialah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

### **Misi**

Misi dari PT. POS INDONESIA (Persero) ialah untuk berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi, berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh, berkomitmen untuk kontribusi positif kepada masyarakat, dan berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

### **Motto**

Motto dari PT. POS INDONESIA (Persero) adalah Tepat Waktu Setiap Waktu ( *On Time Every Time* ).

No	JENIS JABATAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Manajer UPT dan Fungsional Perusahaan	16
3	Kepala Kantor Pos Cabang	22
4	Operator / Staff	16
5	Customer Service	1
6	Pembantu Kantor Pos Cabang	19
7	Processing / Petugas Pengolahan	12
8	Transporting / Driver	5
9	Delivery / Staff Antarana	46
10	Supporting / Staff SDM	1
11	Staff Sarana	4
12	Staff Keuangan dan Akutansi	2
13	Staff Unit Penyaluran Luar	1
14	Staff Loker	2
15	Staff Giro dan Penyaluran Dana	4
16	Staff Pemasaran	1
17	Staff CBS / CKAP Haji	3
18	Staff CBS Bersambungan dengan MPP	24
19	Security	12
	Jumlah Keseluruhan	172

Sumber : PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda, 2014

Berikut ini disajikan Tabel untuk perhitungan Korelasi ranking Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda.

**Tabel 27**

**Persiapan Uji korelasi Rank Spearman Hasil Penelitian**

Responden ( N )	Skor / Nilai		Ranking		di	di <sup>2</sup>
	X	Y	X	Y	( X-Y )	( X-Y ) <sup>2</sup>
( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )	( 5 )	( 6 )	( 7 )
1.	16	18	12	31	-19	361



This file was edited using the trial version of Nitro PDF software. Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message.

2.	17	18	22,5	31	-8,5	72,25
3.	16	17	12	23	-11	121
4.	17	17	22,5	7,5	15	225
5.	17	15	22,5	14	8,5	72,25
6.	17	17	22,5	23	-0,5	0,25
7.	17	17	22,5	23	-0,5	0,25
8.	18	18	32	31	1	1
9.	18	15	32	14	18	324
10.	18	17	32	23	9	81
11.	18	17	32	23	9	81
12.	17	14	22,5	7,5	15	225
13.	16	14	12	7,5	4,5	20,25
14.	17	14	22,5	7,5	15	225
15.	17	14	22,5	7,5	15	225
16.	16	13	12	2	10	100
17.	17	16	22,5	18	4,5	20,25
18.	16	17	12	23	-11	121
19.	16	13	12	2	10	100
20.	15	16	4,5	18	-13,5	182,25
21.	15	14	4,5	7,5	-3	9
22.	17	16	22,5	18	4,5	20,25
23.	17	18	22,5	31	-8,5	72,25
24.	18	18	32	31	1	1
25.	17	17	22,5	23	-0,5	0,25
26.	15	15	4,5	14	-9,5	90,25
27.	15	18	4,5	31	-26,5	702,25
28.	15	18	4,5	31	-26,5	702,25
29.	16	14	12	7,5	4,5	20,25
30.	17	14	22,5	7,5	15	225
31.	15	13	4,5	2	2,5	6,25
32.	18	18	32	31	1	1
33.	18	18	32	31	1	1
34.	14	15	1	14	-13	169
35.	16	15	12	14	-2	4
Jumlah	578	555	630	630	0	4377

Sumber : Hasil Perhitungan Penulis, 2014.

Kemudian untuk mengetahui  $X_2$  sebelumnya harus diketahui nilai T dari variabel X, yaitu sebagai berikut :

Untuk perhitungan bagi angka sama 15, diperoleh sebanyak 6 angka maka :

$$\begin{aligned}
 T_{x\ 15} &= \frac{6^2 - 6}{12} \\
 &= \frac{216 - 6}{12}
 \end{aligned}$$



This file was edited using the trial version of Nitro PDF Editor. Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message.

$$= 17,5$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 16, diperoleh sebanyak 9 angka maka :

$$T_x 16 = \frac{16^9 - 16}{12}$$

$$= 60$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 17, diperoleh sebanyak 12 angka maka:

$$T_x 17 = \frac{17^{12} - 17}{12}$$

$$= 143$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 18, diperoleh sebanyak 7 angka maka :

$$T_x 18 = \frac{18^7 - 18}{12}$$

$$= 28$$

Maka,  $\Sigma T_x = 17,5 + 60 + 143 + 28$

$$= 248,5$$

Kemudian untuk mengetahui  $Y^2$  sebelumnya harus diketahui nilai T dari variabel Y, yaitu sebagai berikut :

Untuk perhitungan bagi angka sama 13, diperoleh sebanyak 3 angka maka :

$$T_y 13 = \frac{13^3 - 13}{12}$$

$$= 2$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 14, diperoleh sebanyak 8 angka maka :

$$T_y 14 = \frac{14^8 - 14}{12}$$

$$= 42$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 15, diperoleh sebanyak 5 angka maka :

$$T_y 15 = \frac{15^5 - 15}{12}$$

$$= 10$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 16, diperoleh sebanyak 3 angka maka :

$$T_y 16 = \frac{16^3 - 16}{12}$$



This file was edited using the trial version of Nitro PDF software. Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{27-3}{12} \\
 &= \frac{24}{12} \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

Untuk perhitungan bagi angka sama 18, diperoleh sebanyak 9 angka maka :

$$\begin{aligned}
 Ty\ 18 &= \frac{9^2-9}{12} \\
 &= \frac{729-9}{12} \\
 &= 60
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Maka, } \Sigma Ty &= 2 + 42 + 10 + 2 + 28 + 60 \\
 &= 144
 \end{aligned}$$

Untuk lebih memudahkan memasukan angka ke dalam rumus, maka terlebih dahulu dibuatkan tabel berangka sama untuk variabel X dan Y sebagai berikut :

**Tabel 28**  
**Tabel Berangka Sama Variabel X**

No.	Angka Sama	Jumlah	$T_x = \frac{t^2-t}{12}$
1.	15	6	17,5
2.	16	9	60
3.	17	12	143
4.	18	7	28
Jumlah			$\Sigma T_x = 248,5$

Sumber : Hasil jawaban angket.

Berdasarkan tabel 28 di atas, dari 35 responden, angka yang sama ada sebanyak 4 himpunan, dengan jumlah hasil yang dicapai untuk variabel X sebesar 248,5.

**Tabel 29**  
**Tabel Berangka Sama Variabel Y**

No.	Angka Sama	Jumlah	$T_y = \frac{t^2-t}{12}$
( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
1.	13	3	2
2.	14	8	42

	15	5	10
5.	16	7	2
6.	18	9	60
Jumlah			$\Sigma T_y = 144$

Sumber : Hasil jawaban angket.

Berdasarkan tabel 29 di atas, dari 35 responden, angka yang sama ada sebanyak 6 himpunan, dengan jumlah hasil yang dicapai untuk variabel Y sebesar 144.

Maka :

$$\begin{aligned}\Sigma X^2 &= \frac{N^2 - N}{12} - \Sigma T_x \\ &= \frac{35^2 - 35}{12} - \Sigma T_x \\ &= \frac{42840}{12} - 248,5 \\ &= 3570 - 248,5 \\ &= 3321,5\end{aligned}$$

Kemudian :

$$\begin{aligned}\Sigma Y^2 &= \frac{N^2 - N}{12} - \Sigma T_y \\ &= \frac{35^2 - 35}{12} - \Sigma T_y \\ &= \frac{42840}{12} - 144 \\ &= 3570 - 144 \\ &= 3426\end{aligned}$$

Telah diketahui melalui koreksi untuk angka sama,  $\Sigma X^2 = 3321,5$  sedangkan  $\Sigma Y^2 = 3426$ , juga didapat  $\Sigma di^2 = 4377$ . Maka perhitungan korelasi Raank Spearman untuk kedua variabel adalah :

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{\Sigma X^2 \Sigma Y^2}} \\ r_s &= \frac{3321,5 + 3426 - 4377}{2\sqrt{3321,5 \times 3426}} \\ r_s &= \frac{6747,5 - 4377}{2\sqrt{11379459}} \\ r_s &= \frac{2370,5}{2(3373,345)}\end{aligned}$$



This file was edited using the trial version of Nitro

Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message

Dari hasil perhitungan di atas, telah didapat korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dari 35 responden yang telah diteliti, yaitu  $r_s = 0,351$ . Apabila  $r_s$  empiris dibandingkan dengan  $r_s$  tabel pada taraf signifikansi untuk tes satu sisi dengan  $N = 35$ , terlihat bahwa harga  $r_s$  empiris lebih besar daripada  $r_s$  tabel, yaitu  $0,351 > 0,283$ .

Hal ini berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda. Dengan kata lain menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai hipotesis tandingnya.

Jadi, “ jika disiplin kerja dilaksanakan, maka produktivitas kerja pegawai pada PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda, semakin meningkat ”.

Sedangkan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang berjumlah 35 orang tersebut telah benar-benar mewakili populasi, maka berikut perhitungan uji t dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,351 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,351)^2}} \\
 &= 0,351 \sqrt{\frac{33}{1-0,123201}} \\
 &= 0,351 \sqrt{\frac{33}{0,876799}} \\
 &= 0,351 \sqrt{37,6326121937} \\
 &= 0,351 \times 6,134543 \\
 &= 2,153224593 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 2,153)
 \end{aligned}$$

Jadi dari hasil koefisien korelasi  $r_s = 0,351$  untuk  $N = 35$  didistribusikan ke dalam rumus pengujian hipotesis, maka diperoleh thitung = 2,153 yang berarti lebih besar jika dibandingkan dengan harga kritik t ( tabel ), yaitu  $2,153 > 1,689$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil telah mewakili populasi yang ada.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden mengenai Disiplin kerja, jawaban yang terbanyak adalah sedang dan berjalan cukup baik. Dalam hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata dan jumlah skor keseluruhan variabel disiplin kerja yang diperoleh, yakni sebesar 578 ( termasuk dalam kategori sedang). Indikator yang memiliki jumlah skor tertinggi adalah disiplin peraturan sebesar



205. Kemudian indikator disiplin waktu sebesar 187. Sedangkan indikator yang memiliki jumlah skor terendah adalah disiplin tanggung jawab sebesar 186.
2. Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda yang terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu kategori sedang atau cukup baik. Dalam hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata dan jumlah skor keseluruhan variabel disiplin kerja yang diperoleh, yakni sebesar 555 ( termasuk dalam kategori sedang). Indikator yang memiliki jumlah skor tertinggi adalah Kepuasan kerja sebesar 191. Kemudian indikator Waktu kerja sebesar 189. Sedangkan indikator yang memiliki jumlah skor terendah adalah Prestasi kerja sebesar 175.
3. Bahwa antara Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja terdapat hubungan yang sedang, yaitu dimana harga  $r_s$  empiris ( hasil hitung ) lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis (  $r_s$  tabel ), yaitu  $0,351 > 0,283$ . Berarti terdapat pengaruh sebesar 35,1 %. Jadi dapat dikatakan bahwa “jika disiplin kerja dilaksanakan, maka produktivitas kerja di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda, semakin meningkat “. Sehingga, hipotesis yang diajukan yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai hipotesis tandingnya, atau hipotesis yang diajukan adalah benar dan didukung oleh data.

### Saran

Dari hasil penelitian dan sesuai dengan beberapa kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Melihat kenyataan dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan memiliki hubungan yang sangat besar terhadap produktivitas kerja, maka faktor pelaksanaan disiplin kerja perlu dipertahankan bahkan perlu lebih ditingkatkan lagi, walaupun disiplin kerja bukan merupakan satu-satunya faktor penyebab menurunnya produktivitas kerja. Khusus untuk prestasi kerja pada pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda, perlu untuk lebih ditingkatkan karena masih tergolong dalam skor nilai terendah dari indikator-indikator lainnya.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik, maka produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda perlu terus ditingkatkan lagi, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya yang juga tertulis dalam visi dan misi perusahaan itu sendiri.
3. Perlu adanya pengembangan penelitian lebih lanjut dari faktor-faktor lain yang kemungkinan memiliki hubungan lebih besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di PT. POS INDONESIA KP-75000 Samarinda.

Demikian saran-saran yang penulis dapat sampaikan, dan penulis memiliki harapan agar hasil penelitian ini nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti lain agar lebih mendalam.

### Daftar Pustaka

- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Siegel, Sidney. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Gramedia

Jakarta. 1994.

Sirajudin, M. dan R. G. Fendi, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*, Alfabeta, Bandung.



**nitro**

This file was edited using the trial version of Nitro

Buy now at [www.nitropdf.com](http://www.nitropdf.com) to remove this message