

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA KOTA SAMARINDA

Nona Septiawati¹

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah pada disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan disiplin terhadap waktu. Selanjutnya pada produktivitas kerja diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan sarana dan prasarana kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian sebanyak 32 orang pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah asosiatif atau hubungan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan ukuran korelasi Ranking Spearman.

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kedua variabel yakni disiplin kerja (x) dan produktivitas kerja (y) memperoleh nilai empiris sebesar 0,779 sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 32 adalah sebesar 0,350 dengan tingkat $\alpha = 0,05$ untuk tes dua sisi. Sehingga jika diamati akan terlihat bahwa harga r_s empiris lebih besar dari harga r_s tabel yaitu $= 0,779 > 0,350$

Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, dan Korelasi Rank Spearman.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional, sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Oleh karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mendasar dalam suatu organisasi guna peningkatan produktivitas kerja pegawai.

¹ Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : nonaseptiawati@gmail.com

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Diharapkan seluruh aparatur negara atau para pegawai mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat karena sikap disiplin tersebut dapat menunjang produktivitas kerja aparatur dan organisasi yang bersangkutan.

Penerapan disiplin pegawai merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran para pegawai sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik, namun pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikannya sendiri. Begitu pula dalam pelaksanaan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), pembinaan dan supervisi terhadap KPPN dibutuhkan dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai KPPN serta dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai KPPN. Demi menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, adil dan bertanggung jawab, maka pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan. Salah satunya adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari observasi yang penulis lakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Samarinda, masih ditemukan gejala-gejala, yaitu Adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu jam kerja, seringnya para pegawai meminta izin cuti, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Gejala-gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Sikap disiplin sangat diperlukan demi terciptanya tujuan organisasi. Dengan sikap disiplin tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik mengadakan kajian ilmiah yang lebih mendalam dengan mengambil judul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda".

Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang penulis kemukakan dalam skripsi ini yaitu: "Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda?"

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.

Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai disiplin dan produktivitas kerja pegawai, khususnya disiplin dan produktivitas di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.

2. Praktis

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda dalam mempelajari dan memecahkan masalah terkait Disiplin dan Produktivitas Kerja pegawai, khususnya di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda.
- b. Sebagai bahan acuan bagi pihak lain yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai Disiplin dan Produktivitas Kerja Pegawai.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2006 : 5) MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Ditambahkan pula oleh Dessler MSDM adalah bagian dari tanggung jawab setiap manajer. Tanggung jawab ini termasuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, kemudian memberikan orientasi, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dari berbagai definisi MSDM diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja atau pegawai agar efektif dan efisien dalam melaksanakan fungsi-fungsi MSDM yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, individu dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Darmawan (2013:41) Disiplin Kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2005:444) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat menghargai, patuh, dan taat yang sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam masyarakat atau organisasi untuk tujuan tertentu.

Faktor Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2008 : 156) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Disisi lain Anoraga yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008 : 157) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat di atas, secara umum dapat kita ketahui bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004 : 612) indikator-indikator produktivitas meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:71) bahwa perwujudan sikap mental produktif dalam berbagai kegiatan dilakukan melalui peningkatan-peningkatan, yang salah satunya adalah peningkatan disiplin.

Menurut Sinungan (2003:148) Disiplin mendorong Produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Jika diantara para pegawai sudah tidak terdapat lagi atau sudah menurunnya sikap disiplin kerja, maka akan dapat dipastikan produktivitas kerja pegawai juga akan

menurun. Hal ini terjadi akibat hubungan antara disiplin dan produktivitas merupakan dua hal yang sangat saling berkaitan atau saling mempengaruhi.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Samarinda.

H₁ : Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Samarinda.

Definisi Konseptional

Di dalam penelitian ini, penulis merumuskan definisi konseptional yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau perilaku pegawai dalam mematuhi dan mentaati setiap peraturan-peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta bertanggungjawab menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien dalam bekerja.
2. Produktivitas Kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan hasil produksi (barang atau jasa) sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan dan dalam kurun waktu yang lebih singkat dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Disiplin Kerja (X) independent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Kehadiran
 - b. Ketaatan pada peraturan kerja
 - c. Ketaatan pada standar kerja
 - d. Disiplin terhadap waktu
2. Produktivitas kerja (Y) dependent variabel dalam penelitian ini diukur tingkat melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Sarana dan prasarana kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif atau hubungan, menurut Sugiyono (2012:11) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini Hubungan antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Samarinda.

Populasi

Dengan demikian penelitian dalam skripsi ini peneliti menggunakan Teknik Sampling Sensus atau jenuh menurut Sugiyono (2009 : 96) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah para pegawai yang berada pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Samarinda yang berjumlah 32 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Ada dua proses kegiatan yang di lakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data. Adapun proses yang di maksud, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Observasi (pengamatan)
 - b. Kuesioner (Angket)

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan Skala Likert. Adapun pemberian skor pada setiap jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yaitu yang terdiri atas lima jenjang.

1. Untuk jawaban A sangat setuju/sangat positif diberi skor 5
2. Untuk jawaban B setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Untuk jawaban C ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Untuk jawaban D tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Untuk jawaban E sangat tidak setuju/ridak pernah diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan peneliti pada penelitian antara dua macam variabel dengan menggunakan ukuran korelasi Ranking Spearman (r_s). Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui antara kedua variabel yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel independent dan produktivitas kerja sebagai variabel dependent.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Secara geografis Kota Samarinda terletak di wilayah khatulistiwa dengan koordinat antara 0°21'81"-1°09'16" LS dan 116°15'16"-117°24'16" BT. Kota Samarinda mempunyai luas 718,00 km² dengan tipografi berbukit sekitar 41,12%, dataran dan bergelombang 28,08%, lembah/sungai/rawa/patahan dan lain-lain 30,80 %. Seluruh wilayah Kota Samarinda berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu di sebelah utara dengan Kecamatan Muara Badak, sebelah selatan dengan Kecamatan Loa Janan, sebelah barat dengan Kecamatan Tenggarong Seberang dan sebelah timur dengan Kecamatan Muara Badak, Anggana, dan Sangasanga. Kota Samarinda dapat dicapai dengan perjalanan darat, laut dan udara.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Samarinda merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI yang

menjalankan tugas dan fungsi sebagai Kuasa Bendahara Umum Negara. KPPN Samarinda berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Timur. KPPN Samarinda mempunyai peran penting dalam proses pencairan dana APBN, penatausahaan penerimaan negara, dan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran di Kalimantan Timur. KPPN Samarinda dipimpin oleh seorang kepala kantor dan dibantu oleh Kepala Subbagian Umum, Kepala Seksi Bank, Kepala Seksi Pencairan Dana, Kepala seksi Verifikasi dan Akuntansi, serta Kepala Seksi Manajemen Satker dan kepatuhan internal.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel disiplin kerja antara lain: pada indikator kehadiran diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 86,87 % tergolong hubungan yang kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai telah mencapai tingkat yang sangat kuat, hal ini sejalan dengan pendapat Prijodarminto (1994 : 23) yang mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Selanjutnya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 87,5 % tergolong hubungan yang sangat kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa pegawai telah mengetahui dan menjalankan ketaatan pada peraturan kerja, hal ini sejalan dengan pendapat Sinungan (2008 : 146) yang menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kemudian pada indikator ketaatan pada standar kerja diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar ,58 % tergolong hubungan yang sangat kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa pegawai telah mengetahui dan menjalankan ketaatan pada standar kerja, hal ini sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2005 : 291) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam indikator disiplin terhadap waktu diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 76,46 % tergolong hubungan yang kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa tingkat disiplin terhadap waktu pegawai telah mencapai tingkat yang cukup kuat. Dari hasil pembahasan variabel disiplin kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan sikap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara telah mencapai tingkat yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden yang dalam menjawab pertanyaan yang penulis berikan.

Kemudian untuk indikator produktivitas kerja antara lain: pada indikator kuantitas kerja diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 87,09 %

tergolong hubungan yang kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa kuantitas pegawai telah mencapai tingkat yang kuat atau tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008 : 157) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Selanjutnya pada indikator kualitas kerja diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 76,25 % tergolong hubungan yang kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa kualitas pegawai telah mencapai tingkat kualitas yang cukup baik, Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008 : 157) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dan pada indikator sarana dan prasarana diperoleh hasil rata-rata jawaban responden sebesar 79,37 % tergolong hubungan yang kuat. Jadi penulis dapat simpulkan bahwa sarana dan prasarana kerja yang pegawai gunakan telah mencapai tingkat yang cukup baik. Dari hasil pembahasan variabel produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara telah mencapai tingkat yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden yang dalam menjawab pertanyaan yang penulis berikan.

Dalam penelitian ini, dari jawaban responden banyak terdapat angka yang sama dari kedua variabel. Angka yang sama untuk variabel disiplin kerja berjumlah 18 sedangkan jumlah angka yang sama untuk variabel produktivitas kerja adalah 22,5. Dengan hasil perhitungan pada variabel disiplin kerja (x) atau Σx^2 sebesar 2.710 dan hasil perhitungan pada variabel produktivitas kerja (y) atau Σy^2 sebesar 2.705,5. Dan jumlah Σd_1^2 sebesar 1.201 dengan demikian dimasukkan dalam perhitungan Rank Spearman

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman maka tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah 0,779. Sedangkan nilai untuk r_s tabel dengan jumlah populasi 32 orang pegawai sebesar 0,350 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,779 > 0,350$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda

Kemudian untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda, maka dapat digunakan pedoman interpretasi pengukuran koefisien korelasi Rank Spearman. Berdasarkan pengukuran koefisien korelasi tersebut, maka korelasi r_s yang telah didapat sebesar 0,779 termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat diterima, hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat dan hal ini diperkuat pula dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinyatakan oleh Sedarmayanti (2001 : 71) bahwa perwujudan sikap mental produktif dalam berbagai kegiatan dilakukan melalui peningkatan-peningkatan, yang salah satunya adalah peningkatan disiplin.

Berdasarkan hasil tersebut maka disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai sudah tercapai dengan sangat baik pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dalam arti searah yaitu apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda, dimana dibuktikan dengan uji korelasi Rank Spearman (r_s) sebesar r_s hitung $>$ r_s tabel artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, dengan tes satu sisi artinya terdapat hubungan yang signifikan.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah tercapai secara cukup tinggi dan harus terus ditingkatkan. Peningkatan harus terus ditingkatkan, dilihat pada tanggapan responden yang lebih memilih menjawab jarang seperti pertanyaan keluar kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi. Dan pada pertanyaan mengenai mengejakan tugas dan pekerjaan melewati batas yang diberikan terdapat beberapa responden yang lebih memilih jawaban kadang-kadang dan sering.
3. Kemudian hasil analisis mengenai produktivitas kerja pegawai telah tercapai secara cukup baik dan harus terus ditingkatkan. Peningkatan harus terus ditingkatkan, dilihat pada tanggapan responden yang lebih memilih menjawab sesuai seperti pertanyaan mengenai skill atau keahlian telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Dan pada pertanyaan mengenai mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja masih terdapat pegawai yang memilih menjawab jarang pada pertanyaan tersebut.

Saran

1. Dari hasil penyajian data disiplin kerja pada indikator kehadiran, diharapkan pengawasan terhadap pegawai yang sering keluar kantor dengan alasan yang lebih jelas demi kepentingan kantor bukan kepentingan pribadi dengan seijin kantor. Dan hendaknya para pegawai sebisa mungkin menghindari keluar kantor untuk kepentingan pribadi agar pekerjaan yang dilakukan tidak terbelengkalai.
2. Perlu ditanamkan kesadaran dan arahan pimpinan pada pegawai untuk lebih berhati-hati dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan dengan baik, karena fasilitas tersebut yang akan menunjang pekerjaan yang dilakukan.

3. Meningkatkan pula produktivitas kerja pegawai salah satunya dengan para pegawai lebih sering mengikuti atau mendapatkan pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Chilcote, Ronald H. 2003. *Teori Perbandingan Politik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1*. PT Indeks, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irmin, Soejitro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media, Yogyakarta.
- Makmur, H. 2009. *Teori Manajemen Sratejik: Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. PT Abadi, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1992. *Stetistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2009. *Statistik Nonparametrik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyanto, Hadritanus & Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Wacana, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Depdikbud, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Yusuf, Rasyid, Dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara, Jakarta.

Dokumen

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil