

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UMKM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Feni Pertiwi¹

Abstrak

Feni Pertiwi, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S dan Bapak Dr. H. Syahrani, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran nilai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur

Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan suatu teknis sampling dimana mengambil semua jumlah populasi. Populasi sekaligus sampel tersebut adalah pegawai yang ada di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 93 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) mempunyai hubungan yang positif, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,722$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk kategori kuat. Dilanjutkan dengan uji regresi didapat nilai b sebesar 0,81. Maka apabila disiplin kerja meningkat produktivitas kerja pun meningkat sebesar 0,81.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur termasuk dalam kategori cukup tinggi dan perlu peningkatan. Oleh karena itu disiplin kerja harus terus dipertahankan dan ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai dapat dipertahankan dan dapat meningkat semakin menjadi lebih baik pula dari waktu ke waktu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Regresi Sederhana

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: feni.pertiwi29@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan-kegiatan sekumpulan orang dalam mencapai tujuan bersama. Dimana keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung bagaimana kualitas sumber daya manusia didalam organisasi tersebut. Didalam suatu organisasi seorang karyawan atau pegawai harus jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Peranan tersebut diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan bangsa.

Pendayagunaan aparatur negara merupakan bagian dari strategi dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang baik dan dimaksudkan agar dapat dengan sebaik-baiknya mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan sesuai dengan apa yang diharapkan. 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 negara dan organisasi yang bersangkutan.

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. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut maka pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga para pegawai senantiasa melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan disiplin agar produktivitas kerja mereka meningkat.

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu sangat jelas diketahui bahwa sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan apabila sikap disiplin tersebut tertanam dengan baik pada para aparatur negara atau pegawai maka akan terwujud pemerintahan yang bersih, adil dan bertanggung jawab serta produktivitas kerja

pegawai akan terus meningkat.

Dari survei awal yang penulis lakukan selama seminggu dan berdasarkan informasi yang didapat dari salah satu pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur, masih ditemukan gejala-gejala, seperti masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat, tidak mengikuti apel pagi, istirahat terlalu lama serta pada saat jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, 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 masing-masing pegawai. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan bahwa setiap pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat. Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur, karena semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai, maka tujuan organisasi pun dapat tercapai dengan cepat dan tepat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

Setiap aktivitas yang kita lakukan pasti selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai, begitu pula dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

KERANGKA DASAR TEORI

Disiplin Kerja

Sastrohadwiryo (2005:291), mengatakan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2008:381) disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk mengendalikan agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian Hasibuan (2003:193) merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan pegawai, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan Rivai (2005:444) mengatakan, “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 menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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.

Selanjutnya ditambahkan oleh 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.

Menurut Sukanto Reksohadiprojo (2003:13) produktivitas adalah peningkatan proses produksi, peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).

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.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

Yuniarsih & Suwatno (2008:162) menambahkan bahwa produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan dan tugas.

Sedangkan menurut Nawawi yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno

(2008:163) menjelaskan bahwa produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Kemudian menurut Sastrohadiwiryono (2005:290) menjelaskan bahwa, agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hirarki perusahaan.

Sutrisno (2009:97) sendiri mengatakan “Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas selesai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70) menyebutkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.. Dalam penelitian ini, jenis hipotesis yang digunakan adalah Hipotesis Asosiatif yang bersifat hubungan sebab-akibat (kausal)

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- (H₀) : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PNS di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.
- (H_A) : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PNS di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan pengertian mengenai suatu konsep yang digunakan dalam penelitian. Konsep yang digunakan disini adalah unsur pokok yang dipergunakan dalam penelitian. Agar terhindar dari biasanya penafsiran, maka penulis merumuskan definisi konseptual dari penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
2. Produktivitas Kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) oleh pegawai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator-indikator yang diukur dalam variable penelitian ini, yaitu :

1. Indikator Disiplin Kerja sebagai variable independent (X)
 - 1.1 Kehadiran
 - 1.2 Ketaatan pada peraturan kerja
 - 1.3 Ketaatan pada standar kerja
2. Indikator Produktivitas Kerja sebagai variable dependent (Y)
 - 2.1 Kualitas kerja
 - 2.2 Kuantitas kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:7) sebagai dasar untuk memilih jenis penelitian yang dipergunakan, metode penelitian yang dipergunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, sistematis. Metode ini juga disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut

Ridwan (2013:7) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berada di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 93 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dari setiap penelitian suatu masalah selalu digunakan teknik-teknik tertentu, dalam penelitian ini juga penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- 1) Penelitian kepustakaan (library research)
- 2) Penelitian lapangan (field work research)
 - a) Observasi
 - b) Wawancara
 - c) Kuesioner

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan Skala Interval. Menurut Ridwan (2013:34) skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data lain dan mempunyai bobot yang sama..

Adapun pemberian skor pada setiap tanggapan instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang terdiri atas lima jenjang. Alasan penulis menggunakan skala interval jenjang 5 (1,2,3,4,5) karena semakin banyak respon semakin besar kemungkinan variabilitas yang bisa diperoleh artinya terbuka peluang untuk menghasilkan item yang baik dan dapat dibedakan dengan item lainnya.

Teknik Analisis Data

Uji validitas suatu instrumen menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya (Mardalis, 2014: 60). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka penulis menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* yang dapat dijadikan alat untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk menguji hal tersebut digunakan rumus *Pearson Product Moment* menurut Ridwan (2013: 227) :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Untuk menganalisis data yang ada dan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PNS, penulis menggunakan rumus regresi linear sederhana. Kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk

meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kasual) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Ridwan, 2013: 244).

Sesuai dengan judul yang akan diteliti penulis yakni “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur” memiliki satu variabel bebas, oleh karena itu tergolong persamaan regresi linier sederhana, yang persamaannya sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Dimana :

Y = variabel terikat;

X = variabel bebas;

a = konstanta, dan

b = koefisien regresi variabel bebas.

Dalam membuat prediksi dengan persamaan regresi, maka nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*least square*). Nilai a dan b dapat ditentukan dengan rumus berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - |\sum X|^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur yaitu terletak di Kota Samarinda, beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 55 Kecamatan Samarinda Ilir. Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM (Disperindagkop) Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM. Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam tugasnya dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perindustrian Perdagangan koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perindustrian, perdaganga, koperasi dan UMKM berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana telah disebutkan, Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah.
2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM.
3. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis industri.
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis perdagangan dalam negeri.
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis perdagangan luar negeri.
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah.
7. Penyelenggaraan urusan Kesekretariatan.
8. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
9. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional.
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel disiplin kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).
- b. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel disiplin kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

$$\text{Rumus : } r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y

$$r = \frac{93.111646 - (3204) \cdot (3180)}{\sqrt{(93.112970 - (3204)^2)(93.111970 - (3180)^2)}}$$

$$r = \frac{10.506.210 - 10.265.616}{\sqrt{(10.506.210 - 10.112.400)}}$$

$$r = \frac{194.358}{\sqrt{(240.594) \cdot (300.810)}}$$

$$r = \frac{194.358}{\sqrt{72.373.081.140}}$$

$$r = \frac{194.358}{269.022,45}$$

$$r = 0,722$$

Jadi $r = 0,722$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,60 - 0,799$ yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang *kuat* antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya menentukan besaran sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan rumus :

$$KP = r^2 \cdot 100\% = 0,722^2 \cdot 100\% = 52,12\%$$

Artinya : pengaruh nilai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,12% dan sisanya 47,88% ditentukan oleh variabel lain.

Selanjutnya menguji signifikansi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan kaidah pengujian :

$t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka signifikan

$t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka tidak signifikan

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,722\sqrt{93-2}}{\sqrt{1-0,722^2}} \\ &= \frac{0,722 \cdot 9,539}{\sqrt{1-0,521}} \\ &= \frac{6,887}{0,692} = 9,952 \end{aligned}$$

Selanjutnya menentukan nilai t_{tabel} tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$; db = $n - 2 = 93 - 2 = 91$ maka didapat $t_{tabel} = 1,664$.

Dengan kata lain ternyata nilai $t_{hitung} (9,952) >$ dari $t_{tabel} (1,664)$. Jadi, ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui besaran nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bX$. Langkah pertama adalah mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{93 \cdot 111646 - (3204) \cdot (3180)}{93 \cdot 112970 - (3204)^2} \\ &= \frac{10.383.078 - 10.188.720}{10.506.210 - 10.265.616} \\ &= \frac{194.358}{240.594} = 0,81 \end{aligned}$$

Setelah nilai b sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - (b \cdot \sum X)}{n} \\ &= \frac{3180 - (0,81 \cdot 3204)}{93} \\ &= \frac{3180 - 2595,24}{93} \end{aligned}$$

$$= \frac{584,76}{93} = 6,29$$

Jadi persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,29 + 0,81X$$

Keterangan :

a = 6,29 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai Disiplin Kerja Pegawai.

b = 0,81 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Artinya bahwa setiap perubahan nilai Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil akan mengalami perubahan sebesar 0,81.

Dari persamaan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur maka tolak H_0 dan terima H_A .

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi, karena MSDM suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada hakekanya mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurunnya sikap disiplin kerja maka akan menurun pula produktivitas kerja pegawai tersebut.

Peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu kegiatan dalam aktivitas organisasi demim tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor. Operasional dari disiplin kerja dalam penelitian ini terdapat 3 indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Berikut pembahasan tiap indikator dari variabel disiplin kerja.

1. Kehadiran

Dari hasil penyajian data total nilai tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Disperindagkop memiliki kriteria tinggi dari pertanyaan-pertanyaan pada indikator kehadiran. Namun berdasarkan data tersebut pula dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang memiliki kriteria kehadiran yang cukup bahkan rendah. Dari tanggapan responden tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja mayoritas

pegawai di Kantor Disperindagkop Provinsi Kalimantan Timur mencapai kriteria kehadiran yang tinggi.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Dari hasil penyajian data total nilai tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Disperindagkop memiliki kriteria ketaatan yang sangat tinggi dari pertanyaan-pertanyaan pada indikator ketaatan pada peraturan kerja namun masih ada pegawai yang memiliki kriteria cukup untuk indikator ini. Dari tanggapan responden tersebut dapat memberikan penjelasan bahwa disiplin kerja mayoritas pegawai di Kantor Disperindagkop Provinsi Kalimantan Timur telah mengetahui dan menjalankan ketaatan pada peraturan kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dari hasil penyajian data total nilai tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Disperindagkop memiliki kriteria ketaatan yang sangat tinggi dari pertanyaan-pertanyaan pada indikator ketaatan pada standar kerja namun masih ada responden atau pegawai yang memiliki kriteria cukup untuk indikator ini. Dari penyajian data tanggapan responden tersebut dapat memberikan penjelasan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Disperindagkop Provinsi Kalimantan Timur telah menjalankan ketaatan pada standar kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu didukung dengan adanya disiplin kerja. Indikator dari produktivitas kerja pada penelitian ini terdapat 2 komponen yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja. Berikut pembahasan tiap indikator pada variabel produktivitas kerja.

1. Kuantitas kerja

Dari hasil penyajian data total tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Disperindagkop memiliki kriteria kuantitas yang sangat banyak atau sangat tinggi untuk pertanyaan-pertanyaan pada indikator kuantitas kerja namun masih ada pegawai atau responden yang memiliki kriteria kuantitas cukup bahkan sedikit. Dari hasil tanggapan responden tersebut pula dapat memberikan penjelasan bahwa mayoritas produktivitas kerja pegawai di Kantor Disperindagkop Provinsi Kalimantan Timur memiliki kriteria kuantitas kerja yang sangat banyak atau sangat tinggi.

2. Kualitas kerja

Dari hasil penyajian data total nilai tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Disperindagkop memiliki kriteria kualitas yang baik atau tinggi dari pertanyaan-pertanyaan pada indikator kualitas kerja namun masih ada responden atau pegawai yang memiliki kriteria yang cukup bahkan buruk. Dari hasil total nilai tanggapan responden tersebut pula dapat memberikan penjelasan bahwa mayoritas produktivitas kerja pegawai di Kantor Disperindagkop Provinsi Kalimantan Timur telah mencapai kriteria kualitas kerja baik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat bahwa hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan $r = 0,722$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk kategori kuat. Dengan nilai KP (koefisien penentu) = 52,12% yang artinya pengaruh nilai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 52,12%. Dan di lanjutkan dengan menghitung uji T hitung. Dalam perhitungan penelitian ini di dapat nilai $t_{hitung} (9,952) > t_{tabel} (1,664)$ maka hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat dikatakan signifikan.

Adapun analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana $Y = a + bX$, dimana nilai $a = 6,29$ dan nilai $b = 0,81$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 6,29 + 0,81X$. Jadi interpretasinya adalah peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada peningkatan disiplin kerja maka nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 6,29. Jika ada peningkatan disiplin kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,81. Hal ini diperkuat dengan teori yang menyatakan bawah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dinyatakan oleh Sedarmayanti (2001:71) yang mengatakan bahwa perwujudan sikap mental produktif dalam berbagai kegiatan dilakukan melalui peningkatan-peningkatan, yang salah satunya adalah peningkatan disiplin dan pendapat Sinungan (2003:148) yang menyatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima dan terbukti kebenarannya maka tolak H_0 terima H_A .

PENUTUP

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

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur (H_A). Hal tersebut dapat diketahui dari besarnya koefisien regresi sebesar 0,81. Berarti jika ada peningkatan disiplin kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,81.
2. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kehadiran seorang pegawai diikuti pula rendahnya kuantitas dan kualitas kerja pegawai. Maka terdapat pengaruh antara kehadiran terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketaatan terhadap peraturan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Dimana pegawai yang taat terhadap peraturan kerja akan menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dan kualitas kerja yang baik.
4. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketaatan terhadap standar kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Dimana seorang pegawai yang taat terhadap standar kerja akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan menjaga hasil kerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian yang dilakukan, penulis akan menyampaikan saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

1. Disiplin kerja yang dilakukan pegawai tergolong baik. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Akan lebih baik bila pihak Kepala Kantor mengawasi disiplin kerja pegawai sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai tidak terjadi lagi. Misalnya memperhatikan pegawai yang sering keluar kantor saat jam kerja dengan alasan yang lebih jelas demi kepentingan kantor bukan kepentingan pribadi dan dengan seijin atasan. Dan lebih baik jika pegawai sebisa mungkin menghindari keluar kantor untuk kepentingan pribadi agar pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai.
2. Kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap kuantitas kerja dan kualitas kerja pegawai tersebut. Akan lebih baik jika pegawai memperhatikan kehadirannya di Kantor. Karena apabila seorang pegawai selalu ada di kantor pada saat jam kerja maka akan semakin banyak pula pekerjaan yang dapat terselesaikan dan semakin memuaskan pula hasil pekerjaan tersebut. Maka semakin cepat pula tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh kantor.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan memberikan pelatihan guna meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja dan meningkatkan efisiensi sehingga meningkat pula produktivitas kerja pegawai sehingga tidak banyak pekerjaan yang harus diulangi atau diperbaiki sehingga dapat mempersingkat waktu, meminimalisir *input* dan memaksimalkan *output*.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE

Reksohadiprodjo, Sukanto. 2003. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA

Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan kesebelas, Bandung : Alfabeta

Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Reflika Aditama

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20 Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20 Bandung : CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Dokumen :

Peraturan Pemerintah RI Nomot 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil