

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE SOCIAL DEPARTMENT OF BIMA DISTRICT

Deden Firmansyah¹, Mistar²

¹Program Studi Manajemen, STIE Bima, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, STIE Bima, Indonesia

Email.: ¹dhedhen95@gmail.com, ²mistar.stiebima@gmail.com

Abstrak

Suatu instansi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu Organisasi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner. Untuk pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi dengan uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. hal; tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini dapat membenarkan kepada kita bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan menentukan produktivitas kerja pegawai dalam instansi pemerintahan yang berkualitas.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Produktivitas Kerja; Pegawai

Abstract

An agency is demanded to have a disciplined view and attitude to increase the work productivity of an employee, work discipline is the most important human resource management function and is closely related to the management of resources for an Organization. Therefore this study aims to determine how the effect of discipline on employee productivity in the Bima Regency Social Service. This study uses causal associative research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Bima Regency Social Service with a sample of 60 respondents. Source of data used are primary data obtained through interviews and questionnaires. For testing the instrument using the validity and reliability test. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis, product moment correlation coefficient, coefficient of determination with the t test. The results of data analysis showed that Discipline in the Bima Regency Social Service had a positive and significant effect on employee work productivity in the Bima Regency Social Service. Thing; this is evidenced by the significant value smaller than 0.05 ($0,000 < 0,05$). Thus this research can justify us that work discipline is an important factor and determines the work productivity of employees in quality government agencies.

Keywords: Discipline; Work Productivity; Employee

PENDAHULUAN

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain

yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014).

Dinas Sosial Kabupaten Bima dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu instansi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus di terapkan dan harus di laksanakan oleh masing-masing Individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

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

Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam. (2019).

Berdasarkan studi penelitian yang dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima diperoleh gambaran adanya perbedaan diantara para pegawai dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti terhadap ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja dalam hal ini masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa pegawai kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya dan fenomena-fenomena perilaku lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja. Masalah ini berpengaruh pada pelayanan publik khususnya kepada masyarakat, mengingat tugas dan fungsi pegawai adalah untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, tetapi hal yang sering dijumpai masih banyak masyarakat yang belum puas akan pelayanan para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima disebabkan karena tingkat peroduktivitas mereka kurang optimal.

Berbagai upaya perlu dilakukan organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan penelitian ini diprediksikan bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Pada penelitian ini disiplin dan produktivitas kerja pegawai dikaji dan sudah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ruauw, dkk (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). Hasil dari penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwanto dan Wulandari (2018) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan antara disiplin dengan produktifitas kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan Negara. Disiplin memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja pegawai dimasa yang akan datang. Berdasarkan penelitian ini diprediksikan bahwa produktvitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima dengan rumusan masalah penelitian adalah apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organiasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Ma'arif dan Kartika (2012), mendefinisikan bahwa tujuan dan manfaat ditegakkanya kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memastikan perilaku karyawan konsinsten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur kedisiplinan pegawai perlu diciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi seluruh pegawai, diantaranya peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpekaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Handoko (2014) berpendapat bahwa indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi.
2. Ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang ke tempat pada waktunya dan teratur.
3. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenal dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, Ratnasari dan Lestari (2020). Produktifitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai (Marwansyah, 2016).

Definisi lain menurut Burhanuddin (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*ouput*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Ratnasari, Rahmawati, Haryani, Tanjung, dan Basuki. (2020). Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Terus menerus
2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
3. Pemberdayaan SDM

Manfaat pengukuran produktivitas kerja untuk organisasi seperti dikemukakan oleh Summanth (2012) adalah sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi organisasi.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam organisasi yang sejenis, baik disektor industri maupun disektor nasional.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dapat dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Produktivitas kerja menurut Robbins, (2013) memiliki tiga dimensi indikator yaitu:

1. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

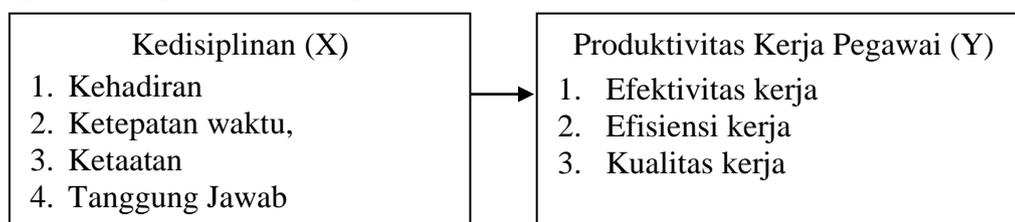
2. Efisiensi yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja
3. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang, Sedarmayanti (2014). Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sukri (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Dari rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, dapat dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian ini diprediksikan bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan sehingga hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah:

H1 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

H0 : Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal yaitu jenis penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) didalam penelitian kuantitatif, memiliki dua hal utama yang mempengaruhi yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis ialah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden terpilih melalui daftar pernyataan yang disertai dengan wawancara terpimpin sebagai instrumennya.

Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berisi pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berjumlah 70 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel penelitian dengan pertimbangan dan kriteria tertentu. Selanjutnya untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam (Husein, 2014), maka besarnya sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, kuisisioner serta pengumpulan data dengan jalan mengutip dokumen yang sesuai dengan masalah yang dibahas. Untuk menguji keabsahan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas sedangkan alat analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji hipotesis). Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik *SPSS 23.0 for windows* (Ghozali, 2016).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengujian validitas menggunakan program SPSS. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Indikator Var X	<i>Corrected Item Total</i>	Indikator Variabel Y	<i>Corrected Item Total</i>
1	0,418	1	0,533
2	0,700	2	0,627
3	0,427	3	0,522
4	0,561	4	0,658
5	0,591	5	0,570
6	0,502	6	0,582
7	0,654	7	0,500
8	0,519	8	0,742

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS pada Tabel 1 dapat ketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Kedisiplinan (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai *corrected item total* lebih besar dari 0,300 atau r-hitung lebih besar dari r-tabel yang artinya dari masing–masing 8 item pernyataan pada variabel Kedisiplinan (X) dan 8 pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Angket yang digunakan dalam penelitian initerlebih dahulu di uji validitas sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk pengujian reliabilitas angket dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbatch*. Hasil uji reliabilitas dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Nilai Kritis</i>	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,664	0,600	<i>Reliable</i>
Produktivitas kerja pegawai	0,733	0,600	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 terlihat bahwa variabel Kedisiplinan (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,664 sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,733. Hal ini membuktikan bahwa variabel X dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas reliabilitas yaitu di atas 0,60 sehingga

indikator variabel ini dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model regresi linear sederhana pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.245	2.712		1.565	.123
Kedisiplinan	.800	.106	.705	7.568	.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja
 Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pada Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 4,245 + 0,800X$.

Hasil persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien konstanta bernilai positif sebesar 4,245, artinya semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Koefisien regresi kedisiplinan bernilai positif yaitu 0,800, yang berarti setiap peningkatan kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja pegawai meningkat sebesar 0,800 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Korelasi *Product Moment* dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja dilakukan analisis korelasi, berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar nilai r (korelasi) dan nilai R² (R-Square) dapat dilihat melalui pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.488	2.08965

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan
 Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai korelasi *product moment* variabel Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,705. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai r-hitung dari hasil uji korelasi *product moment* diatas terbukti bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dimana r-tabel memiliki nilai sebesar 0,254 ($0,705 > 0,254$). Dengan demikian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat atau memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bima memberikan kontribusi secara optimal.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,497 atau dibulatkan menjadi 49,7%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel kedisiplinan memiliki kontribusi pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar 49,7%, sedangkan sisanya sebesar 50,3% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kedisiplinan yang di uji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja jika t-hitung $>$ t-tabel signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0, didapatkan hasil perhitungan t-hitung pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7,568 > 2,002$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima telah terbukti dan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden pada Dinas Sosial Kabupaten Bima menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan analisis regresi

linier didapat persamaan tentang hubungan fungsional pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Koefesien regresi $b = 0,800$ yang bertanda positif tersebut jelas menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah positif dengan pola perkembangan yang baik. Hasil analisis korelasi *product moment (person correlation)* juga menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Hal ini di tunjukkan dengan nilai koefisien (r) sebesar $0,705$ dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,497$. Hasil analisis korelasi ini memiliki makna bahwa hubungan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar $70,5\%$ kuat dan sisanya $29,5\%$ ditentukan oleh variabel lain. Korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan dibarengi dengan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti kebenarannya secara sangat meyakinkan yaitu kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan penelitian ini bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan, maka sesuai dengan apa yang dikemukakan Sedarmayanti (2014) bahwa disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang. Berdasarkan penelitian ini bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sukri (2015) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan/kesediaanya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari disiplin adalah keteraturan dan ketertiban.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* dan regresi linear menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai berpengaruh dan mempunyai korelasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan atau kesediaannya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari kedisiplinan adalah keteraturan dan ketertiban. Dengan demikian penelitian ini dapat membenarkan kepada kita bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan menentukan produktivitas kerja pegawai dalam instansi pemerintahan yang berkualitas.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa tingkat pengaruh kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima dapat dikatakan baik untuk itu perlu dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik lagi yaitu dengan cara melakukan efisiensi dan efektifitas kedisiplinan sumber-sumber daya yang tersedia, yaitu kepegawaian itu sendiri, sarana dan prasarana, fasilitas, pelatihan terhadap pegawai, sehingga dapat mempengaruhi serta meningkatkan produktivitas kerja mereka lebih baik dari sebelumnya.
2. Perlu adanya kepatuhan atau ketaatan terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri yang merupakan hakikat dari disiplin yang mendorong produktivitas kerja. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan kedisiplinan dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban sehingga akan mengembangkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima
3. Dari penelitian ini, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap produktivitas kerja Pegawai serta ruang lingkup penelitian diperluas. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang di dapat akan lebih akurat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah memungkinkan adanya peluang terjadinya penyimpangan dari kejadian sebenarnya atau dengan teori yang sudah diketahui kebenarannya, karena:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kedisiplinan kerja sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, sedangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja tidak dimasukkan pada penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lainnya.
2. Responden pada penelitian ini terdiri pegawai PNS dan non PNS. Perbedaan status hubungan kerja ini dapat memungkinkan akan mempengaruhi pegawai memiliki persepsi yang berbeda dalam pengisian kuesioner.

REFERENSI

- Astria C. N Ruauw, 2013 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai* (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). Jurnal Ekonomi Bisnis JAB No.31 Vol III 2013
- Bambang P dan L,M, Jannah, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- David J. Summanth, 2012. *The Management of Human Resources (4th Edition)*.New Jersey: Prentice Hall Inc
- Delvilia, Damo. 2016. *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Manado*. Jurnal Jurusan Administrasi Bisnis No. 12 Vol. 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H, 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irwanto, R., Wulandari 2018 . *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 01, 2018, 74-83
- Ma'arif dan Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press
- Mangkunegara, A.P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- M. Sukri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil* (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang Tahun 2014). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Robbins, L. Mathis & Jackson J.H., 2013. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada