

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng

Mansur¹, Devy Suryatna², Rafida bangki³, Surianti⁴, Puji Rahmah^{5*}

^{1,2,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

³ Program Studi Manajemen, Universitas Nahdatul Ulama Sulawesi Tenggara

Abstract

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yang berlokasi di Jl. Salotungo, Kelurahan LalabataRilau Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan, Sampel yang digunakan adalah sebanyak 47 Responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode Sampling Jenuh. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja digunakan Analisis Regresi Linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,043 < 0,05$. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng agar Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya ketaatan terhadap peraturan kerja, karena masih banyak pegawai yang belum taat terhadap tata tertib yang berlaku ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan di perusahaan dapat menurun, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi lebih terhadap pegawai tentang betapa pentingnya menaati tata tertib yang berlaku.

Keywords: Disiplin Kerja, Produktifitas Kerja, Kabupaten Soppeng

Copyright (c) 2022 Puji Rahmah

✉ Corresponding author :

Email Address : puji.rahma@stie.ypls.ac.id

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi publik dalam melayani kebutuhan publik ditentukan oleh Pegawai negeri sipil sebagai orang yang memberikan pelayanan pada instansi tersebut, keahlian pegawai ataupun aparatur melakukan serta menuntaskan pekerjaan dengan baik serta bisa bekerja sama dengan tingkatan produktivitas yang besar membolehkan tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pegawai ataupun sumber daya manusia mempunyai peranan sentral dalam meningkatkan serta menggapai sasaran- sasaran organisasi namun, keberadaan SDM yang hebat serta unggul malah dapat jadi boomerang untuk organisasi bila tidak diiringi perencanaan serta pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata ikatan antar manusia baik antar sesama partisipan organisasi ataupun ikatan atasan bawahan pula jadi perihai yang berarti penting untuk dimiliki oleh organisasi.

Kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia sangat berpotensi buat terbentuknya office politic yang penuh intrik, yang bisa mengusik ketenangan kerja, perihal ini tentu akan menjadi hambatan bagi organisasi dalam menggapai tujuannya. Supaya tujuan organisasi tercapai secara optimal dibutuhkan pegawai yang mempunyai perilaku serta sikap yang disiplin serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sebab dengan rasa tanggung jawab serta disiplin yang besar sehingga bisa mengacu kepada nilai- nilai yang berlaku, sehingga masyarakat akan memperoleh kebutuhan dan keinginan yang positif dari pelayanan pemerintah.

Disiplin sangat berarti buat pertumbuhan organisasi sebab bisa dijadikan alat untuk memberikan motivasi pegawai supaya bisa mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara perorangan ataupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, ataupun kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Perkara peningkatan produktivitas sangat terpaut dengan ketertiban. Disiplin Pegawai Negara Sipil telah diatur dengan jelas tentang kewajiban serta larangan yang tidak boleh dilanggar serta wajib ditaati, sebagaimana yang sudah dituangkan pada Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negara Sipil, membagikan penafsiran disiplin Pegawai Negara Sipil merupakan kesanggupan PNS buat menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan ataupun peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati ataupun dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu faktor menunjang tercapainya tujuan dalam organisasi merupakan disiplin yang ialah gambaran aksi pemahaman serta itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya penerapan tugas serta pencapaian hasil kerja yang sukses guna serta berdaya guna (Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010). Hingga dari itu guna mewujudkan tujuan organisasi yang awal wajib lekas dibentuk serta ditegakkan merupakan pemahaman ketertiban pegawainya. Jadi, ketertiban pegawai ialah kunci keberhasilan sesuatu Lembaga dalam menggapai tujuan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng ialah lembaga pemerintahan wilayah di bidang Pendidikan serta kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng memiliki tugas melakukan urusan pemerintahan wilayah Kabupaten Soppeng Pada bidang Pendidikan bersumber pada asas otonomi serta tugas pembantuan dan tugas lain cocok dengan kebijakan yang diresmikan oleh Bupati Soppeng bersumber pada peraturan Perundang- undangan yang berlaku. Pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dituntut buat mempunyai disiplin yang besar yang teraktualisasi lewat optimalisasi kinerja cocok dengan bidang tugas serta tanggung jawab tiap- tiap.

Bersumber pada survei yang penulis lakukan serta bersumber pada data yang didapat dari salah satu pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, terindikasi kalau Produktivitas Kerja Pegawai belum optimal, perihal ini nampak dari tanda- tanda yang mencuat, semacam masih terdapat pegawai yang tiba terlambat serta kembali lebih kilat, tidak mengikuti apel pagi, rehat sangat lama dan pada dikala jam kerja masih terdapat pegawai yang tidak terdapat di tempat dengan alasan yang tidak jelas, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja serta waktu penyelesaian kerja tidak cocok dengan waktu yang ditetapkan. Tanda- tanda di atas

ialah permasalahan dalam organisasi sehingga produktivitas kerja Pegawai dikira belum optimal.

METODELOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun tugas akhir ini adalah dengan metode deskriptif korelasional Nur Indiantoro dan Bambang Supomo (2009) mengemukakan bahwa : “Metode deskriptif Korelasional merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi, dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih”. Dengan memakai metode ini dapat menentukan ada atau tiadanya korelasi variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yang berlokasi di Jl. Salotungo, Kelurahan LalabataRilau Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi adalah kelompok dimana seorang peneliti akan memperoleh hasil penelitian yang dapat disamaratakan (digeneralisasikan). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yang berjumlah 47 orang. Sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dimana semua poulasi dijadikan sampel, Sehingga Sampel Dalam Penelitian ini adalah sebanyak 47 Responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penulisan ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui penelitian dengan metode yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan (*FieldResearch*)

Adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data dengan cara melakukan secara langsung ke lokasi Instansi dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. **Observasi** yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan KabuptaenSoppeng.
- b. **Kuesioner** yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban dari Angket yang penulis sebarakan menggunakan kategori Skala Likert.

2. Penelitian Pustaka (*LibraryResearch*)

Adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data dengan membaca buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai landasan teori yang menunjang penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 8 yaitu sebagai berikut :

A. *Tabel 8 : Hasil Analisis Regresi Komeptensi Terhadap Kinerja pegawai*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.733	5.183		6.315	.000
	Disiplin Kerja	.602	.220	.136	.919	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 yaitu hasil koefisien regresi yang diolah menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi koefisien regresi sebagai berikut:

bo = 32,773 yang diartikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel disiplin kerja maka nilai produktivitas kerja adalah 32,773 (satuan skala).

b1 = 0,602 yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan skala maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,542 (skala satuan).

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$.

Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka akan disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 9. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.873	1	1.873	.544	.043a
	Residual	99.872	45	2.219		

Total	101.745	46
-------	---------	----

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 9, dapatlah dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,043, dengan nilai F hitung 0,844, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh sebesar 54,4% terhadap Produktivitas kerja, sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,043 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja pegawai melalui kepatuh terhadap peraturan dan tatatetib yang berlaku bekerja secara Efektif ditegur/dikoreksi jika tidak mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku, Kehadiran tepat waktu dan dapat Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indahsari & Damayanti (2020) yang menyatakan bahwa Melalui pengujian secara uji t atau satu-persatu, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X) lebih besar dari t tabel. Nilai t tabel di peroleh melalui jumlah responden dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja kurang dari probabilitas. Selanjutnya berdasarkan pengujian uji f/ serempak, menunjukkan bahwa hasil variabel independent atau bisa juga disebut variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap hasil keputusan dengan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas dan f hitung lebih dari f tabel. Nilai dari f tabel ini diperoleh berdasarkan perbandingan antara residual dengan regresi. Sehingga jika dilihat dari uji t dan uji f dinyatakan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian dengan analisis regresi linier sederhana hasil memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Onny A Siagian (2021), yang menyimpulkan bahwa Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,570 + 0,804 X$, berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja dianggap tidak ada maka produktivitas nilainya 8,570, sedangkan apabila pelatihan disiplin kerja meningkat sebesar satu, dan jika hasil t hitung sebesar 14,11636 dan artinya lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,65895. Oleh karena t hitung ($14,11636 > 1,65895$) t tabel maka H_0 ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,043 < 0,05$.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng agar Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya ketaatan terhadap peraturan kerja, karena masih banyak pegawai yang belum taat terhadap tata tertib yang berlaku ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan di perusahaan dapat menurun, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi lebih terhadap pegawai tentang betapa pentingnya menaati tata tertib yang berlaku.

Referensi :

- Alex S. Nitisemito, 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta
- Az. Nasution, 2001. Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar. Diadit Media. Jakarta.
- Basu Swastha, 2002. Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Burhanuddin, 2015. "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ekosiswoyo, R dan Rachman, M. 2000. Manajemen Kelas: Sesuai dengan Kurikulum D-II PGSD. Semarang: CV IKIP Semarang Press.
- Evanita, Leny, 2013, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai RSUD Lubuk Sikaping, Tesis, Program Sarjana, Magister Manajemen (MM). Universitas Esa Unggul, Jakarta
- Fathoni Abdurahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P, 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar, 2000, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2010. Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang), Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit : Aditama, Bandung
- Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Muchdarsyah, 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung
- Shochib, Moh, Pola Asuh Orang Tua Dalam Membantu Anak Mengembangkan Displin Diri, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010
- Siagian, Sondang P, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Vi, Penerbit Raja
- Simamora, Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE,Yogyakarta.
- , 2013, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE,Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk ORGANISASI, edisi pertama, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta
- Wiwik, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Edisi