

Pengaruh Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Muh. Asdar¹ Muhammad Erfan¹

^{1,2} Universitas Wira Bhakti, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 63 pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pemilihan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui observasi dan koesioner, selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan software SPSS 23. Berdasarkan hasil secara parsial atau uji t, variabel kedisiplinan kerja menunjukkan hasil t-hitung (2.649) > t-tabel (1.999) sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: *Kedisiplinan kerja dan Produktivitas kerja.*

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of work discipline in increasing work productivity in employees of the Regional Finance and Assets Agency Office of South Sulawesi Province. The population in this study is 63 employees at the Office of the Regional Finance and Assets Agency of South Sulawesi Province. The sampling method used is a sample selection technique, namely saturated samples. The data collection method was through observation and questionnaire, then the data was analyzed using a simple linear regression analysis using SPSS 23 software. Based on the partial results or t-test, the work discipline variable shows the results of t-count (2,649) > t-table (1,999) so that it can be said that work discipline partially has a significant positive effect on employee work productivity.

Keywords: *Work discipline and work productivity.*

Copyright (c) 2024 **Muh. Asdar**

✉ Corresponding author :

Email Address : muh.asdar@wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan

perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-Undang ini disingkat dengan UU ASN [1] Setelah UU tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan DPR pada 19 Desember 2013, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono telah menandatangani UU tersebut pada tanggal 15 Januari 2014, dengan nomor 5. UU ini menggantikan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 juncto Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Terbentuk Pada Tahun 2020, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Perangkat daerah ini dibentuk dari gabungan 2 (dua) perangkat daerah yakni Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) dan Biro Pengelolaan Barang dan Aset Daerah, dengan tugas membantu Gubernur menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.

Melihat dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan Aset. Selain itu, Didalam pencapaian tugas dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, ASN (Aparatur Sipil Negara) dituntut untuk dapat meningkatkan produktifitas maupun kinerja pegawai tersebut.

Produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan (Kusriyanto 2000:2 dalam Vico Wentrin Rumondor 2013) Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Ardana, dkk 2012:270 dalam Vico Wentrin Rumondor. 2013).

Tinggi rendahnya produktivitas pegawai dapat diukur dengan indikator (Simamora 2004: 612, dalam Melky Zefanya M, 2013). Yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan teorinya, kinerja individu merupakan interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan opportunity (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya produktivitas kerja yang merupakan pencerminan dari kinerja individu merupakan fungsional dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 1998; dalam Safariah, 2013). Teori tersebut dijadikan dasar dalam pembentukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dimana disiplin kerja merupakan pencerminan dari ability (A), motivasi (M) dan opportunity (O), jadi produktivitas dalam penelitian ini

dipengaruhi oleh disiplin kerja, semakin tinggi disiplin pegawai maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Darmawan (2013:41 dalam Vico Wentrin Rumondor. 2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007:305 dalam Vico Wentrin Rumondor. 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator Soejono (1997 dalam Aries Susanty 2012), terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu: sikap tepat waktu, sikap kehati-hatian, sikap tanggung jawab, dan sikap ketaatan.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Ika Nur Afia. 2013; Vico Wentrin Rumondor. 2013) hasil penelitian ini berbeda dengan peneliti Silalahi, B. P. (2012). Bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja yang merupakan pencerminan dari produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena lapangan setelah dilakukannya pra-penelitian menunjukkan bahwa masih rendahnya produktivitas kerja pegawai aparatur sipil Negara (ASN) di kantor Gubernur Sulawesi Selatan terlihat dari masih adanya oknum yang sering terlambat masuk dalam bekerja serta pemanfaatan waktu istirahat yang tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Variable independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X), sedangkan variable dependent yaitu produktivitas kerja (Y). disiplin kerja sebagai Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (B. Siswanto Sastro Hadiwiryo 2002:291 dalam Roni Faslah 2013). Disiplin kerja diukur dengan 4 indikator (Soejono 1997 dalam Aries Susanty 2012) yaitu: sikap tepat waktu, sikap kehati-hatian, sikap tanggung jawab dan sikap ketaatan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik (Hasibuan 2007 dalam KHAIRUL HAKIM, S.Ag, M.Si 2011). Produktivitas diukur 3 indikator yaitu kuantitas, Kualitas, dan Ketetapan waktu (Hasibuan 2007 dalam KHAIRUL HAKIM, S.Ag, M.Si 2011).

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Data kami kumpulkan menggunakan kuisioner kepada 63 orang pegawai. Setelah data dikumpulkan maka dilakukan analisis regresi sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil "bersih". Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan

proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Karakteristik Responden

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	30	47.6	47.6	47.6
31-40	2	3.2	3.2	50.8
41-50	20	31.7	31.7	82.5
>51	11	17.5	17.5	100
Total	63	100	100	

Sumber: Kuesioner Penelitian (Data diolah, 2021)

Data tabel 2 tersebut, menunjukkan bahwa kelompok usia 20-30 tahun adalah kelompok paling banyak jumlahnya, karena terdapat 30 pegawai atau sebesar 47.6%, sedangkan kelompok yang terkecil jumlahnya adalah kelompok usia 31-40 tahun, dimana hanya berjumlah 2 pegawai atau sebesar 3.2%, kelompok usia 41-50 terdapat 20 pegawai atau 31.7% dan kelompok usia lebih dari >50 tahun terdapat 11 pegawai atau 17.5%. Usia termuda dalam penelitian ini adalah 20 tahun dan usia tertua adalah 51 tahun keatas.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	35	55.6	55.6	55.6
perempuan	28	44.4	44.4	100
Total	63	100	100	

Sumber: Kuesioner penelitian (Data diolah, 2024)

Tabel 3 tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 35 pegawai atau sebesar 55.6%, sedangkan responden perempuan sebanyak 28 pegawai atau sebesar 44.4%. Dari data tersebut menunjukkan ratio responden antara laki-laki dengan perempuan, ternyata responden laki-laki lebih banyak.

Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	28	44.4	44.4	44.4
1 s/d 5 tahun	4	6.3	6.3	50.8
6 s/d 10 tahun	2	3.2	3.2	54
>15 tahun	29	46	46	100
Total	63	100	100	

Sumber: Kuesioner penelitian (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat ditunjukkan bahwa dominan responden berdasarkan Masa Kerja (tahun) dicirikan dengan pegawai pada masa kerja >15 tahun sebanyak 29 pegawai atau sebesar 46.0%.

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	11	17.5	17.5	17.5
	Diploma	22	34.9	34.9	52.4
	Sarjana	30	47.6	47.6	100
	Total	63	100	100	

Sumber: Kuesioner penelitian (Data diolah, 2024)

Pada Tabel 5 dapat memberikan penjelasan bahwa jumlah pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 63 responden, yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 11 orang dengan persentase 17.5%, untuk yang berpendidikan Diploma berjumlah 22 orang dengan persentase 34.9%, sedangkan untuk pegawai yang berpendidikan sarjana berjumlah 30 orang dengan persentase 47.6%. Hal ini memberikan gambaran bahwa dominan pegawai perusahaan berpendidikan sarjana.

Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan Lainnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ada	17	27	27	27
	tidak ada	46	73	73	100
	Total	63	100	100	

Sumber: Kuesioner penelitian (Data diolah, 2024)

Pada Tabel 6 dapat memberikan penjelasan bahwa jumlah pegawai yang mempunyai pekerjaan lain di luar pekerjaannya sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 27.0%, dan selebihnya yang berjumlah 46 orang tidak mempunyai pekerjaan lain diluar pekerjaannya pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat persentase 97.6%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dominan pegawai yang bekerja di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tidak mempunyai pekerjaan lain di luar pekerjaannya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Deskripsi data atas variabel Disiplin Kerja (X) atas jawaban responden lebih jelasnya dapat dijelaskan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap variable Disiplin Kerja(X)

Variabel/ Indikator	Item	Tanggapan Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X11	X111	0	0.00	0	0.00	8	12.70	34	53.97	21	33.33	4.21
	X112	0	0.00	1	1.59	3	4.76	33	52.38	26	41.27	4.33
	X113	0	0.00	2	3.17	11	17.46	39	61.90	11	17.46	3.94
	Rerata Indikator Sikap Tepat Waktu											4.16

Pengaruh Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Produktivitas....

	X121	0	0.00	1	1.59	30	47.62	27	42.86	5	7.94	3.57
X12	X122	0	0.00	0	0.00	27	42.86	31	49.21	5	7.94	3.65
	X123	0	0.00	0	0.00	23	36.51	34	53.97	6	9.52	3.73
	Rerata Indikator Sikap Kehati-Hatian											
	X131	0	0.00	2	3.17	25	39.68	22	34.92	14	22.22	3.76
X13	X132	0	0.00	0	0.00	30	47.62	26	41.27	7	11.11	3.63
	X133	0	0.00	0	0.00	24	38.10	32	50.79	7	11.11	3.73
	Rerata Indikator Sikap Tanggung Jawab											
	X141	0	0.00	0	0.00	30	47.62	24	38.10	9	14.29	3.67
X14	X142	0	0.00	0	0.00	25	39.68	29	46.03	9	14.29	3.75
	X143	0	0.00	0	0.00	22	34.92	32	50.79	9	14.29	3.79
	Rerata Indikator Sikap Ketaatan											
	Rerata Variabel Disiplin Kerja											
	3.81											

Sumber: data yang diolah dari hasil penelitian (2024)

Pada tabel 7 merupakan persepsi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja yang diukur dengan 4 indikator yaitu sikap tepat waktu (X11), sikap kehati-hatian (X12), sikap tanggung jawab (X13), dan sikap ketaatan(X14), setiap indikator di buatkan 3 pernyataan. persepsi atas jawaban dari pernyataan tersebut yaitu: Untuk indikator sikap tepat waktu (X11) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 53.97%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 52.38%, dan untuk pernyataan ke 3, responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 61.97%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator aturan waktu (X11), responden lebih dominan memberikan tanggapan Setuju.

Untuk indikator sikap kehati-hatian (X12) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 47.62%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 49.21%, sedangkan untuk pernyataan ke 3 responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 53.97%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator sikap kehati-hatian (X12), responden lebih dominan memberikan tanggapan Setuju.

Untuk indikator sikap tanggung jawab (X13) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 39.68%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Netral dengan persentase 47.62%, sedangkan untuk pernyataan ke 3 responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 50.79%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator sikap tanggung jawab (X13), responden lebih dominan memberikan tanggapan Netral.

Untuk indikator sikap ketaatan (X14) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 47.62%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 46.03%, sedangkan untuk pernyataan ke 3 responden memberikan tanggapan setuju dengan persentase 50.79%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator sikap ketaatan (X14), responden lebih dominan memberikan tanggapan Setuju.

Tabel di atas menunjukkan bahwa Disiplin dalam bekerja dicirikan melalui indikator sikap tepat waktu dengan nilai rerata tanggapan responden tertinggi sebesar 4.16%. Kondisi tersebut disebabkan karena pernyataan di dalam indikator yaitu saya

selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Rerata tanggapan responden tertinggi selanjutnya ditunjukkan melalui indikator sikap ketaatan sebesar 3.79%. Hal ini dikarenakan pada pernyataan Saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Adanya disiplin yang dicerminkan melalui sikap tepat waktu dalam melakukan pekerjaan dan sikap ketaatan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 8 Tanggapan Respon dan Terhadap variable Produktivitas Kerja (Y)

Variabel/ Indikator	Item	Tanggapan Responden										Mean
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Y11	Y111	0	0.00	0	0.00	33	52.38	30	47.62	0	0.00	3.48
	Y112	0	0.00	0	0.00	31	49.21	32	50.79	0	0.00	3.51
	Y113	0	0.00	0	0.00	28	44.44	35	55.56	0	0.00	3.56
	Rerata Indikator Kuantitas											3.51
Y12	Y121	0	0.00	0	0.00	40	63.49	23	36.51	0	0.00	3.37
	Y122	0	0.00	0	0.00	37	58.73	26	41.27	0	0.00	3.41
	Y123	0	0.00	0	0.00	31	49.21	32	50.79	0	0.00	3.51
	Rerata Indikator Kualitas											3.43
Y13	Y131	0	0.00	0	0.00	40	63.49	23	36.51	0	0.00	3.37
	Y132	0	0.00	0	0.00	34	53.97	29	46.03	0	0.00	3.46
	Y133	0	0.00	0	0.00	31	49.21	32	50.79	0	0.00	3.51
	Rerata Indikator Ketepatan Waktu											3.44
	Rerata Variabel Produktivitas Kerja											3.46

Sumber: data yang diolah dari hasil penelitian (2024)

Pada tabel 8 merupakan persepsi jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja yang diukur dengan 3 indikator yaitu kuantitas (Y11), kualitas (Y12), dan ketepatan waktu (Y13), setiap indikator di buatkan 3 pernyataan. persepsi atas jawaban dari pernyataan tersebut yaitu:

Untuk indikator kuantitas (Y11) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 52.38%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 50.79%, sedangkan untuk pernyataan ke 3, responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 55.56%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator kuantitas (Y11), responden lebih dominan memberikan tanggapan Setuju.

Untuk indikator kualitas (Y12) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 63.49%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Netral dengan persentase 58.73%, sedangkan untuk pernyataan ke 3, responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 50.79%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator kualitas (Y12), responden lebih dominan memberikan tanggapan Netral.

Untuk indikator ketepatan waktu (Y13) pada pernyataan 1, dominan pegawai memberikan tanggapan Netral dengan persentase 63.49%, untuk pernyataan 2 responden lebih banyak memberikan tanggapan Netral dengan persentase 53.97%,

sedangkan untuk pernyataan ke 3, responden memberikan tanggapan Setuju dengan persentase 50.79%. Dari jawaban responden terhadap ke 3 pernyataan yang di berikan untuk indikator ketepatan waktu (Y13), responden lebih dominan memberikan tanggapan Netral.

Tabel di atas menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dicirikan melalui indikator kuantitas dengan nilai rerata tanggapan responden tertinggi sebesar 3.51%. Kondisi tersebut disebabkan karena pernyataan di dalam indikator yaitu Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja. Rerata tanggapan responden tertinggi selanjutnya ditunjukkan melalui indikator ketepatan waktu sebesar 3.44%. Kondisi tersebut dikarenakan pada pernyataan seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi. Hal ini membuktikan bahwa tingginya produktivitas kerja seseorang dapat diukur melalui kerja sama yang baik sesama rekan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga mencapai hasil yang diinginkan oleh instansi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r > 0.30$) dan tingkat signifikansinya ($\alpha < 0.05$). Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi terhadap penyebaran kuesioner yaitu sebanyak 100 responden dengan hasil disajikan sebagai berikut.

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator dari variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dari indikator Disiplin Kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator dari variabel Produktivitas Kerja mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung crobach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki crobach's alpha = $> 0,60$ (Arikunto, 1998:164, dalam Sahlan, dkk., 2015). Pengujian reliabilitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel/dimensi	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.967	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.852	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS. (2024)

Tabel 11 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0.967, dan Produktivitas Kerja sebesar 0.852. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebuah model regresi dikatakan baik sebagai model empirik jika telah memenuhi serangkaian pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui model tersebut memiliki distribusi normal dapat dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu, nilai $K-S > 0.05$ dan nilai $sig > 0.05$ maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 12 sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel diatas, mengacu pada nilai Asymp. Sig.(2- tailed), maka harus dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu sebesar 5% atau 0.05. kriteria yang digunakan yaitu H_0 diterima apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $0,67 > 0,05$ dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di analisis terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Apabila koefisien parameter $\beta > 0,05$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2007:108, dalam Hadianto, dkk., 2019). Pengujian Heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13 yaitu:

Tabel 13 Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.255	.140	-.099	1.817	.074
disiplin	-.029	.037		-.780	.439

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heterokedastisitas untuk Variabel disiplin kerja yaitu $0.439 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model persamaan ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variabel) ((Ghozali, 2007:108, dalam Hadianto, dkk., 2019). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada:

Tabel 14 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.255	.140			
disiplin	-.029	.037	-.099	1.000	1.000

a. Dependent Variable: res2

Sumber : Hasil Olah SPSS (2024)

Hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel 14 menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai tolerance mendekati 1 dan lebih dari 0 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan Software SPSS Versi 23. sebelum malakukan Evaluasi tersebut, peneliti melakukan uji statistik deskriptif.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data di gunakan untuk memberikan gambaran mengenai penyebaran data variabel-variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) telah dilakukan dengan baik

Tabel 15 Hasil Analisis Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin produktivitas	63	3.08	4.58	3.8132	.36289
Valid N (listwise)	63	3.00000	4.00000	3.4623810	.19043849

Sumber : Hasil Olah SPSS (2024)

Dari table 15 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) variable disiplin kerja (X) 3.8132 lebih besar dari standar deviasi. 36298, serta produktivitas kerja (Y) yaitu 3.4623 lebih besar dari standar deviasi .1904 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada semua variabel dikatakan baik karena nilai rata- rata dari setiap instrument lebih besar dari standar deviasinya

Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan menjawab hipotesis yang telah disusun oleh peneliti dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} > 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis diterima $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$ dan $\text{sig} < 0.05$, H_0 diterima dan H_a ditolak maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16 Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.820	.244		11.569	.000
Disiplin	.169	.064	.321	2.649	.010

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.649 > 1.999$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.05$).

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dapat di analisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal), 1 variabel independent dengan 1 variabel dependent. Adapun aplikasi yang digunakan yaitu SPSS.

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.820	.244		11.569	.000
1 disiplin	.169	.064	.321	2.649	.010

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Olah SPSS (2021)

Pada table 17 menunjukkan hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.820 + .169X$$

Dimana :

Variabel akibat yaitu produktivitas kerja

Konstanta

Koefisien regresi (kemiringan) besaran responden yang ditimbulkan oleh predictor

Variabel predictor variabel factor penyebab yaitu
Disiplin kerja

Analisis Data Penelitian

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.088	.18181680

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Olah SPSS versi 23. 2021

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0.103 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Pada tabel 18 menunjukkan nilai adjusted (R²) sebesar 0.103, hal ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi 10,3% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja. Sisanya sebesar 89,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yaitu variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.649 > 1.999$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.05$). Signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai disebabkan karena pada umumnya responden (pegawai) memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dan mentaati aturan instansi.

SIMPULAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil pengujian pada Bab 4 diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t), diketahui bahwa variabel Disiplin kerja menunjukkan t-hitung (2.649) \geq t-tabel (1.999) dan nilai signifikan sebesar $0.010 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Ini katakan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

2. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.103 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Disiplin kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Produktivitas kerja sebesar 10,3%, sedangkan Sisanya sebesar 89,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yang yaitu variable Motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel lainnya.

Saran

1. Bagi instansi
Berdasarkan hasil parisial bahwa disiplin kerja berpangaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dari itu hendaknya pihak instansi di dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai berupaya menanamkan kesadaran pada pegawainya tentang pentingnya tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang di bebaskan serta menaati peraturan-peraturan instansi yang telah di tetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Pada penelitian lebih lanjut, hendaknya peneliti menggunakan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya, mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh 10,3 % terhadap produktivitas kerja dan sisanya 89,7 % dipengaruhi faktor lain.

Referensi :

- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644-1655.
- Hadianto, B., Fakultas, D., Jurusan, E., Maranatha, A. K., Prof, J., Suria, D., & No, S. (2019). Pengaruh Profitabilitas dan Kesempatan Investasi terhadap Kebijakan Dividen: Studi Empirik pada Emiten Pembentuk Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia, 1(1), 70-84.
- Hakim, A. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 11(2).
- Mahambeng, M. Z. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(4).
- Silalahi, B. P. (2012). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Sjahrudin, H. Konsekuensi Disiplin dan Pengalaman kerja pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Susanti, S. H. (2014). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Bontang. *E-Journal Administrasi Negara*, 2(4), 1977-1990.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@ TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 7(2), 77-84.

Pengaruh Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Produktivitas....

Yusantiana, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama)..