

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Rini Hati Gaurifa

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(rinnyhattygaurifa@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal, dengan Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 33 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y=11.921+0,723X$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 5,397 > t_{tabel} 1,696$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kehadiran pegawai agar konsistensi dalam bekerja, maka diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir pada waktu yang telah ditetapkan. (2) Untuk memperoleh kuantitas kerja yang efektif, pimpinan perlu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai minimal sekali seminggu untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut memiliki hasil yang sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; produktivitas kerja pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee productivity at UPTD Luahagundre Maniamolo Health Center, South Nias Regency. The type of research is a causal quantitative type, with the population and sample in this study being all employees at UPTD Luahagundre Maniamolo Health Center, South Nias Regency as many as 33 people. The data analysis method is a simple regression analysis with a value of $Y=11.921+0.723X$. Based on the results of the hypothesis testing study with a calculated value of $5,397 > t_{table} 1,696$, so that researchers can conclude that there is an effect of work discipline on employee work productivity at UPTD Luahagundre Maniamolo Health Center, South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) To increase employee attendance for consistency in work, verbal reprimands are given for employees who are absent at a predetermined time. (2) To obtain an effective quantity of work, the leader needs to evaluate each job charged to all employees at least once a week to ensure that the work has results that are in accordance with what has been targeted.

Keywords: *Discipline on employee productivity*

A. Pendahuluan

Organisasi dalam pengelolaan sumber daya sangat penting akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan. Organisasi merupakan suatu kesatuan atau susunan yang terdiri atas orang-orang dalam pekerjaan yang dilakukan dengan secara bersama untuk mencapai tujuan bersama, sebuah komposisi atau bentuk aktivitas-aktivitas pada setiap orang yang telah di koordinasi. Kegiatan organisasi dijalankan oleh karyawan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat dan kedisiplinan dan mencapai kinerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individual maupun tujuan organisasi.

Setiap lembaga atau instansi juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu lembaga atau instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu lembaga atau instansi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan suatu lembaga atau instansi dimasa sekarang dan dimasa mendatang serta sebagai pemegang peran penting dalam keberhasilan suatu lembaga atau instansi, dengan pengaturan manajemen sumberdaya manusia secara baik dan benar oleh lembaga atau instansi, diharapkan pegawai dapat bekerja secara

professional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan suatu organisasi untuk berkomunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tingkah laku dan perbuatan atau perilaku pegawai yang sesuai dengan segala peraturan atau ketentuan organisasi. Jika disiplin berkaitan dengan peraturan jam kerja, maka pegawai akan masuk kerja dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja yang telah ditetapkan. Jika disiplin kerja dengan pelaksanaan pekerjaan, perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur atau mekanisme kerja dan intruksi yang diberikan pemimpin. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat di capai secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja dari seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja dan standar yang ditetapkan oleh organisasi serta mempunyai sikap mental yang semangat untuk melakukan tingkat perbaikan. Dalam sebuah organisasi unsur produktivitas pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal, sehingga target yang

diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen dan hubungan industrial pancasila. Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila seseorang melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diinginkan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan terlambat untuk bekerja dan akan selalu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya ia lakukan

Berdasarkan hasil pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan bahwa disiplin kerja pegawai kurang efektif, hal ini dapat dijelaskan sesuai fenomena yang ditemukan yakni frekuensi kehadiran pegawai masih rendah contohnya masuk kerja pegawai terkadang tidak hadir, masih ada pegawai yang kurang taat terhadap peraturan kerja misalnya jam masuk kerja dan pulang kerja yang tidak tepat waktu yang dipatuhi oleh pegawai, terdapat pegawai kurang taat pada standar kerja contohnya pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang dibutuhkan, terdapat pegawai kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan contohnya pegawai sering menunda-nunda pekerjaan ketika pekerjaan itu wajib untuk diselesaikan pada saat itu, kemampuan pegawai masih kurang efisien dalam mengoperasikan komputer, terdapat pegawai yang masih kurang ada semangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena

difaktori oleh lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja pegawai kurang efisien.

Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Menurut Sinambela (2016:334) bahwa "disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi." Menurut Sutrisno (2017:88) bahwa "disiplin kerja adalah sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepemimpinan maupun bagi karyawan." Menurut Ajabar (2020:45) "disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku."

Menurut Agustini (2019:89) "disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi." Menurut Tsauri (2013:127) "disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di

landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu sikap ketaatan dari para pegawai atau orang-orang dalam organisasi atau instansi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi dan diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku ataupun perbuatan.

Konsep Produktivitas Kerja

Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan setiap manusia terbatas baik fisik, daya pikir, waktu, tempat dan juga pendidikan serta berbagai faktor lainnya yang dapat membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini menyebabkan manusia tidak dapat mencapai sebagian besar tujuannya tanpa memulai kerjasama dengan orang lain. Menurut Wibowo (2014:94) produktivitas kerja "suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil sebagai tambahan produk." menurut Rivai dalam Hasibuan (2005:156) produktivitas kerja merupakan "suatu hasil dari aktivitas pegawai yang telah diselesaikan oleh setiap individu untuk menunjukkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif."

Menurut Ajabar (2020:53) "produktivitas kerja adalah perbandingan perhitungan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang digunakan selama produksi

berlangsung." Selanjutnya Anoraga (2004:135) mengemukakan bahwa "produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya." Menurut Handoko (2008:157) mengemukakan bahwa "produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya (*job performance*) dalam mencapai hasil yang diinginkan."

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti pengawasan kepada pegawai. Selain itu, Disiplin kerja tidak lepas juga pada organisasi, dimana tanpa ada Disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut Sinaga (2018) bahwa pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena

itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.”

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ajabar (2020:54) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, adalah sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat karyawan.

c) Kemampuan merupakan sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang yang berkompetisi yang biasanya berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan.

d) Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan.

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Sinambela (2016:338) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

a) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur

kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan terhadap standart kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

c) Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

d) Tingkat kewaspadaan.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas adalah “ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Menurut Ajabar (2020:55) indikator-indikator produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya absensi dari pekerja yang ada langsung

berpengaruh pada produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk bekerja tidak akan produktif.

b) Tingkat perolehan hasil

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa.

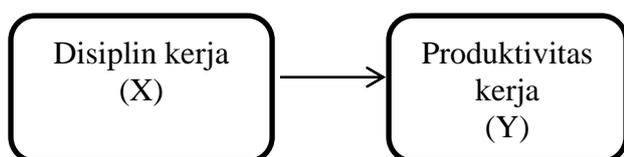
c) Kualitas hasil kerja.

Dalam menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut berkualitas yang baik.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam pengamatan ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:

Gambar .1 Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2023

Keterangan:

→ : Garis pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Tempat penelitian adalah UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 23-05-2022. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 33 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Puskesmas Luahagundre Maniamolo dibangun pada tahun 1990, memiliki proses yang lumayan lama menjadi Puskesmas. Sebelumnya status Puskesmas Maniamolo sebagai Puskesmas Non Perawatan. Seiring berkembangnya, pada tahun 2002 mengalami peningkatan menjadi Puskesmas Keperawatan, kemudian pada tahun 2013 meningkat lagi statusnya menjadi UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Sebagai unit pelaksana Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan, UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Adapun

Puskesmas adalah pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Adapun pelayanan tingkat pertama yang menjadi tanggung jawab Puskesmas meliputi pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Uji Validitas

Peneliti melakukan instrumen penelitian kepada pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo dengan responden sebanyak 33 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R _{Hitung} X	R _{Hitung} Y	R tabel 33 N	Ket
1	0,660	0,817	0,344	Valid
2	0,622	0,718	0,344	Valid
3	0,659	0,743	0,344	Valid
4	0,552	0,617	0,344	Valid
5	0,556	0,817	0,344	Valid
6	0,761	0,716	0,344	Valid
7	0,765	0,617	0,344	Valid
8	0,617	0,607	0,344	Valid
9	0,871	0,743	0,344	Valid
10	0,876	0,617	0,344	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji instrument angket penelitian di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo sebanyak 33 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya

dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,817	10
2	Produktivitas kerja pegawai	0,871	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji coba instrument angket penelitian di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo sebanyak 33 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Crobach's Alpha disiplin kerja sebesar $0,817 > 0,6$ nilai Crobach's Alpha produktivitas kerja pegawai sebesar $0,871 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.98425098
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.081
	Positive	.119	.073
	Negative	-.186	-.081
Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)		.186	.081
		.005 ^c	.074 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

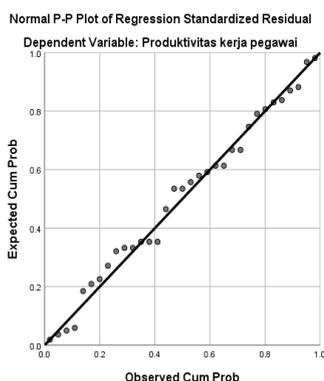
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.81 dan *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0.074 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



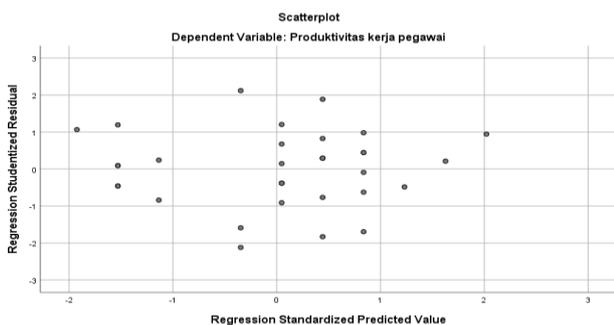
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2023)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.025	.052
	Disiplin kerja	5.397	.000

a. Dependent Variable: Keberhasilan usaha

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 5.397 > t_{tabel} 1,696$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	1920

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R² sebesar 0.484 artinya disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 48.4%, sedangkan 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 11,921 + 0,723X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 11,921 menunjukkan nilai disiplin kerja positif ketika nilai produktivitas kerja pegawai sama dengan nol.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X) = 0,723 menunjukkan nilai disiplin kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,723.

Penelitian Safriana (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan

adalah korelasi sederhana. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,438 atau 43,8%.

D. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

- ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5.397 > t_{tabel} 1,696$
- Nilai koefisien korelasi pearson sebesar 0.484 artinya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 48,4%, sedangkan 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan beberapa saran yaitu:

- Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka sebaiknya kehadiran pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi bagi yang kurang masuk kerja diberikan sanksi.
- Dalam menjaga ketertiban peraturan Puskesmas maka sebaiknya sebagai pimpinan perlu memberikan motivasi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu.

F. Daftar Pustaka

- Afiyana. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Inspiratif Vol.4 No.7 Januari 2019*.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Anoraga Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*. Cetakan III. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Handoko. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>

- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246.

- <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hasibuan Melayu. 2005. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Lie. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *Jurnal Parameter, Volume 6, No. 2, September 2021*.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarianti Hasibuan & Priyojadmiko. (2013). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dan Guru Pada Smk Sw. PGRI Kabupaten Toba Samosir. *Tapanuli Journalis Vol. 1, No. 1, August 2018*.
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno Edi. H, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha

Medika.

<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.