

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIDUAORI KABUPATEN NIAS SELATAN

Etika Triska Laia<sup>1</sup>, Reaksi Zagoto<sup>2</sup> dan Paskalis Dakhi<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai dan dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah korelasi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tingkat pendidikan secara bersama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan dengan nilai sebesar 0,9933 atau 99,3%. Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis menyarankan kepada pimpinan Kantor Camat Siduaori untuk memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh pegawai tidak dilakukan lagi.

*Kata Kunci : Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja.*

#### A. Pendahuluan

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah- masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga organisasi mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan [laiatriska2@gmail.com](mailto:laiatriska2@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan [zagotorea@gmail.com](mailto:zagotorea@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan [dakhi20paskalis@gmail.com](mailto:dakhi20paskalis@gmail.com)

berkembang. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Tingkat pendidikan seseorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dan diukur dari tingkat produktifitas pekerjaan. Karena tingkat pendidikan dan disiplin kerja adalah suatu faktor yang menentukan produktifitas organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepada masyarakat, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi dituntut untuk mengikuti disiplin kerja yang sudah dibuat yaitu dengan datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang sudah ditentukan, tidak mengabaikan tugas/pekerjaan yang diberikan, melaksanakan tugas/pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan menjunjung tinggi tujuan organisasi. Dengan mengikuti disiplin kerja maka dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan aspek yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu, disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara manfaatnya pada diri pegawai yaitu menambah suasana yang menyenangkan serta rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan penting sebagai kekuatan yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan suatu organisasi. Tingkat pendidikan merupakan proses atau tahapan pendidikan yang dimiliki seseorang yang dapat bekerja dengan terampil dan mantap dalam suatu pekerjaan dan juga mempunyai sifat kepribadian diorganisasi maupun diinstansi/lembaga untuk meningkatkan daya saing dan memperbaiki kerja, karena diharapkan

dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka produktifitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Untuk meningkatkan produktifitas pegawai dibutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dalam bidangnya karena tingkat pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir yang kuat dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Ini membuktikan bahwa semakin bertambah tingkat pendidikan maka perkembangan produktifitas pekerja semakintinggi.

Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan adalah kantor pelayanan publik tingkat kecamatan yang membantu kinerja pemerintah daerah Kabupaten Nias Selatan berupa pelayanan administrasi, pelayanan publik, dan berbagai kegiatan pemerintah dan non pemerintah lainnya. Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan memiliki 30 orang yang terdiri dari PNS dan pegawai honorer. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelumnya oleh penulis di Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan, penulis memperoleh beberapa informasi, yaitu: adanya pegawai yang sering datang terlambat kerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir, pegawai sering mengalami kendala dalam mengerjakan pekerjaan disebabkan tingkat pendidikan mayoritas tamatan SMA sederajat, ada pegawai yang tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya niat pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga produktifitas kerja pegawai menurun.

Selain itu, pemberlakuan disiplin kerja oleh pimpinan masih lemah dimana pegawai sesuka hatinya datang ke kantor, pegawai kadang malas bekerja dan selalu menunda-nunda setiap pekerjaan. Disamping itu, tingkat pendidikan pegawai masih rendah dimana pegawai masih kurang menguasai setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pegawai masih lambat bekerja, dan adanya perasaan tidak mampu.

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan tingkat pendidikan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“Hubungan Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan”**. Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah Hubungan Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan?.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **1. Konsep Disiplin Kerja**

Pada hakekatnya disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Sutrisno (2011:97) mengatakan “bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya, menurut Manulang (1988), dalam Rahmawati (2013:3) disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan menaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

## **2. Konsep Tingkat Pendidikan**

Kemajuan dunia pada saat ini menuntut individu harus mampu menyesuaikan diri. Penyesuaian diri dimaksud yaitu dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan. Tingkat pendidikan pada perkembangan ini sangat mempengaruhi suatu lapangan kerja. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:1197) tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Tirtarahardja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan waktu yang tepat dan berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai dan pemimpin.

## **3. Konsep Produktifitas Kerja Pegawai**

Produktivitas pada dasarnya mencakup mental dan sikap yang dimiliki oleh seseorang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari yang kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:100) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Menurut Anoraga (2004:175) bahwa “produktifitas mengandung pengertian yang berkenan dengan konsep ekonomis, filosofit, dan sistem”. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

#### **4. Hubungan Disiplin Dengan Produktivitas Kerja**

Pegawai yang disiplin dalam bekerja dapat mencerminkan tanggungjawab yang dimilikinya. Rivai dan Sagala (2012:824) mengatakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Dengan pegawai menyadari besarnya tanggungjawab dalam tugas-tugas yang diberikan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Simanjuntak dalam Surtisno (2009:106) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai. Menurut Manullang dalam Manalu *et al.*, (2014) menyatakan bahwa hakikat dari kepatuhan adalah disiplin yakni melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai, baik persetujuan tertulis, lisan atau berupa pengaturan tidak tertulis seperti kebiasaan maupun budaya. Konsep tersebut di atas, diperkuat oleh pendapat Tohardi dalam Ismilanto *et al.*, (2014) yang mengatakan bahwa ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pendapat Ravianto dan Sinungan dalam Marwanto (2010) yang menyebutkan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja dan disiplin kerja.

#### **5. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja**

Tingkat pendidikan penting sebagai kekuatan yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan suatu organisasi. Tingkat pendidikan merupakan proses atau tahapan pendidikan yang dimiliki seseorang yang dapat bekerja dengan terampil dan mantap dalam suatu pekerjaan dan juga mempunyai sifat kepribadian diorganisasi maupun diinstansi /lembaga untuk meningkatkan daya saing dan memperbaiki kerja, diharapkan dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka produktifitas orang tersebut juga semakin tinggi. Menurut Kussriyanto dalam Prajitiasari (2012) pendidikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja, sehingga mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Artinya bahwa tingkat pendidikan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) pegawai sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Tajuddin dalam Putri dan Kusreni (2017) bahwa tinggi rendahnya pendidikan tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Pegawai yang memiliki tamatan yang tinggi akan dipastikan memiliki hasil kerja yang baik karena didukung oleh profesionalisnya dibidang yang digelutinya.

#### **4. Indikator Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana pegawai berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengukur sejauh mana tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada lingkungan organisasi yaitu dengan mengetahui indikator-indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan dan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator yang dijadikan tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai adalah; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

## 5. Indikator Tingkat Pendidikan

Dalam mengetahui kualitas tingkat pendidikan/kualitas akademik, yakni dengan melihat tolak ukur atau indikator dari tingkat pendidikan. Menurut Tirtarahardja (2002:169), indikator tingkat pendidikanyaitu:

1. Kemampuan berpikir secara rasional.
2. Kemampuan analitik.
3. Kepekaan terhadap perubahan- perubahan yang terjadi dimasyarakat.
4. Kemelihara dan mengembangkan nilai-nilai etika.
5. Mampu “mandiri”.
6. Rasa solidaritas sosial yang tinggi.
7. Memelihara perilaku sosial yang akseptabel bagi warga masyarakat lain.
8. Persepsi yang tepat tentang peranan dan kedudukan seseorang
9. Kemampuan bekerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator tingkat pendidikan sangat penting dalam penyusunan instrument penelitian agar dapat dengan tujuan yang diharapkan karena tingkat pendidikan sangat perlu bagi setiap pegawai untuk meningkatkan mutu kerja dalam suatu organisasi.

## 6. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengetahui tingkat produktivitas kerja para pegawai untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, maka perlu diketahui indikator-indikator atau tolak ukur produktivitas kerja. Menurut Gomes dalam Sanjaya (2009:28) bahwa “indikator-indikator produktifitas kerja adalah: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku”. Indikator produktifitas kerja tersebut dijelaskan sebagai berikut.

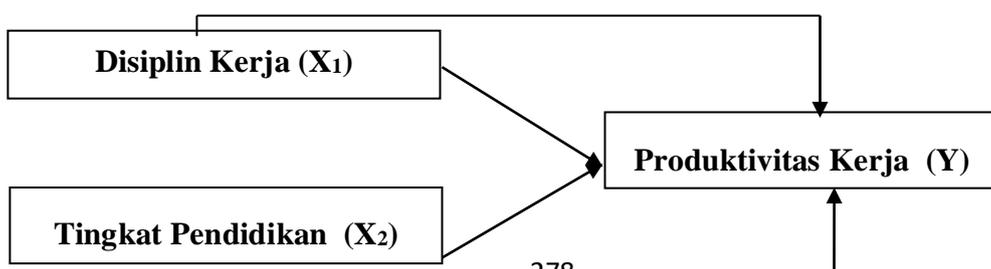
1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepet dan tepat.
3. Sikap (*Attitudes*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
4. Perilaku (*Behaviors*), yaitu keteraturan tindakan seseorang terhadap aspek lingkungannya.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indicator produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku, semangat kerja, motivasi, kinerja, mutu, evesiensi.

## 7. Kerangka Berpikir

Sesuai dengan uraian teori di atas, maka dapat dinarasikan keterkaitan antara disiplin dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang dimiliki pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Apabila pegawai ingin memiliki disiplin dalam bekerja maka akan terciptanya hasil kerja yang optimal. Demikian halnya dengan tingkat pendidikan, tingkat pendidikan yang tinggi dan memiliki kualitas yang handal maka setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan terlaksana dengan baik, sehingga tingkat pendidikan yang tinggi memiliki keterkaitan dengan pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik. Untuk lebih dipahami keterkaitan hubungan antara variabel digambarkan berikut ini.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



---

Sumber : *Hasil Olahan Penulis 2020*

Keterangan :

Variabel Bebas :  $X_1 =$  Displin Kerja  
:  $X_2 =$  Tingkat Pendidikan  
Variabel Terikat :  $Y =$  Produktifitas kerja

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:12) “metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

#### 2. Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan.

#### 3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi berganda. Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *independent* dengan *dependent*. Untuk mengetahui hubungan variabel  $X_1$  (disiplin kerja), dan variabel  $X_2$  (tingkat pendidikan) terhadap variabel  $Y$  (produktivitas kerja pegawai) digunakan rumus korelasi berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Statistical Program For Social Science (SPSS) 15.0 for Windows* dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{yx_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial Disiplin kerja dan Tingkat pendidikan berhubungan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $R_{yx_1}$  sebesar 0,804. Sehingga korelasi ini dinyatakan sangat kuat. Artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan.

2. Terdapat korelasi antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $R_{yx_2}$  sebesar 0,918. Sehingga korelasi ini dinyatakan sangat kuat. Artinya tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.
3. Terdapat korelasi positif antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $R_{yx_1x_2}$  sebesar 0,9933. Sehingga korelasi ini dinyatakan sangat kuat. Artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi sederhana. Berdasarkan hasil korelasi product moment disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktifitas kerja pegawai sebesar 0,965, dengan koefisien determinasi  $(0,9652) = 0,931$ . Hal ini berarti makin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi produktifitasnya. Dengan tingkat kesalahan 5 % maka hubungan disiplin terhadap produktifitas kerja = 96,5 %.

## **E. PENUTUP**

### **1Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerjadan tingkat pendidikan berhubungan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Hasil analisis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,6161 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Hasil analisis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,24 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 486 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,354 pada  $dk = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$  dengan  $\alpha = 5\%$ .

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Disiplin kerja akan lebih baik apabila pimpinan kantor Camat Sidua'ori memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai tidak terjadi lagi. Misalnya jam masuk kerja pegawai yang diperhatikan agar tidak ada pegawai yang terlambat dan mematuhi prosedur atau peraturan yang berlaku didalam organisasi.
2. Pegawai harus lebih memperhatikan kemampuan dalam melakukan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efisiensi agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan dengan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh pemimpin yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini, perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang dengan Memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1).
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan mempunyai hubungan yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak Kantor Camat Sidua'ori lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawai, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dengan datang tepat pada waktunya, terjalinnya hubungan yang baik antar sesama pegawai agar terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga semangat kerja pegawai meningkat yang akan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai yang akan meningkat juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hsibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irwanto. Wulandari. 2018. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Langsa.
- KBBI. 2005. *Aplikasi Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Putri. Yohanna Adisti dan Kusreni. Sri. 2017. Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume XVII;67-79).
- Rahmawati Aulia Hani. Hamid Djamhur. Utami Hamidah Nayati. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013*.

- Riyana. 2006. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Siswanto. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sugiyono. 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tirtarahardja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.