

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN**

### **Abstrak**

**Menerima Salawazo<sup>1</sup>, Paskalis Dakhi<sup>2</sup>, Yohanes Dakhi<sup>3</sup>**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi  $Y = 2,846 + 0,934X$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,731 > t_{tabel}$  sebesar  $1,696$ . Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan

***Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja***

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai elemen yang penting dalam instansi pemerintah. Meskipun telah ditemukan teknologi baru, sumber daya alam yang baik dan modal yang memadai instansi pemerintah tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor tersebut jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja. Dalam suatu instansi menuntut produktivitas yang tinggi pada para pegawai, untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pada hal faktor mendasar dalam menunjang produktivitas yaitu disiplin kerja harus diperhatikan secara maksimal demi kesuksesan pegawai.

Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya ketidaksiplinan menjadi faktor penurunan prestasi

---

Korespondensi Penulis

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, [menerimasalawazo1200592@gmail.com](mailto:menerimasalawazo1200592@gmail.com)

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

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

kerja pegawai, dimana masih banyak pegawai yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat ke kantor, kurang menaati peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang ditentukan oleh organisasi terkait dan dari kesadaran pribadi. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik selalu menepati waktu kerja yang sudah ditetapkan. Perlu diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2003) adalah besarnya kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian dalam mengambil tindakan serta ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Faktor tersebut bisa menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya apabila diperhatikan, begitu juga dengan sebaliknya keberhasilan organisasi tidak tercapai jika organisasi kurang memperhatikan segala faktor pada kedisiplinan kerja pegawai.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah terwujud baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. 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. Dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sedarmayanti (2004) yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen dan hubungan industrial pancasila. Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila pegawai disiplin dalam bekerja secara efektif dan efisien maka tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila pegawai kurang disiplin dalam bekerja maka produktivitas kerja pegawai kurang meningkat dan berdampak pada tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan bahwa terdapat gejala-gejala penurunan produktivitas kerja pegawai, misalnya masih ada sebagian pegawai yang kurang berketerampilan dalam bekerja dengan menggunakan fasilitas yang ada. Disiplin kerja dipengaruhi oleh

peraturan organisasi yang kurang di taati oleh pegawai, kurangnya ketegasan pemimpin dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mengikuti peraturan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Menurut Singodimedjo (2002:87) disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.” Sedangkan, menurut Latainer (2002:86) mengartikan disiplin yaitu “sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Selanjutnya, Hasibuan (2002) berpendapat bahwa disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

### **Konsep Produktivitas Kerja**

Sebuah organisasi sangat memerlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dan sebaliknya, pegawai mengharapkan umpan balik atas kontribusi yang mereka hasilkan sebagai acuan bagi mereka untuk bertindak dimasa yang akan datang. Menurut Taliziduhu (2002:44) produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin, dan hari esok lebih baik hari ini. Selanjutnya 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.” Menurut

Rivai (2005:156) produktivitas kerja merupakan “interaksi terpadu secara serasi faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.”

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, penggunaan cara yang produktivitas dalam memperdayakan sumber-sumber yang secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, informasi, energi dan sumber-sumber lain yang menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Menurut Rofi (2012) yaitu disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Sukarno (1995) mengemukakan teori tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja yaitu “disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai.” Disiplin kerja para pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain, itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. Disiplin dalam hal ini misalnya disiplin dalam waktu atau jam masuk kerja, disiplin tata berpakaian serta disiplin kerja.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat memiliki hubungan dengan prestasi kerja, apabila di antara pegawai sudah menghiraukan kedisiplinan kerja. Padahal untuk mendapatkan prestasi kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

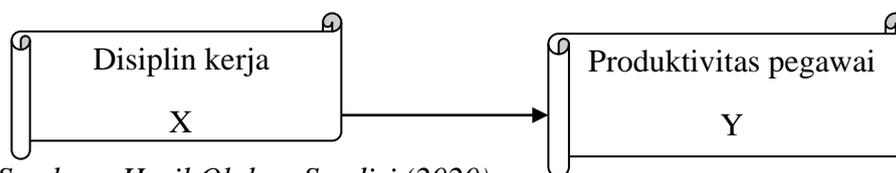
Menurut Fatiah (2005:67) menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu apabila seorang pegawai memiliki kedisiplinan pada jam kerja yang ditentukan oleh organisasi dan selalu di taati oleh setiap pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Selanjutnya, Menurut Wibowo (2007:40) disiplin merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin salah satu penilaian para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku beserta sebagai upaya meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati semua peraturan. Disiplin yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap

kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya.

Teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja apabila seorang pegawai memiliki kedisiplinan pada jam kerja yang ditentukan oleh organisasi dan selalu di taati oleh setiap pegawai.

### **Kerangka Berpikir**

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2020)

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Mazino dimana pada nilai  $t_{hitung} 6,731 > t_{tabel}$  sebesar 1.696 (Lampiran 9). Selanjutnya, disiplin kerja mampu menjelaskan

variabel produktivitas kerja pegawai 58.9%, sedangkan 41.4% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dilihat model regresi linier sederhana:

$$Y = 2,846 + 0,934X$$

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

1. Konstanta ( $b_0$ ) = 2,846 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika disiplin kerja = 0, maka produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan akan sebesar .2,846
2. Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) = 0,934 menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan oleh Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan juga akan naik 0,934 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secara signifikan di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar  $6.731 > 1.696$  (Lampiran 9). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai  $R^2$  sebesar 0.589 yang artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai 58,9%, sedangkan 41.4% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFY-Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Latainer, Sutrisono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group. Jakarta.
- Nugroho, Sutrisono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group. Jakarta.
- Rivai. 2006. *Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi. No. 008.
- Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Sutrisono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.