

## Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan

kurnia<sup>1</sup>, Hanif Alkadri<sup>2</sup>, Rusdinal<sup>3</sup>, Lusi Susanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

kurnia<sup>1</sup>, e-mail: [kurnia6303@gmail.com](mailto:kurnia6303@gmail.com)

Hanif Alkadri<sup>2</sup>, e-mail: [hanifalkadri@fip.unp.ac.id](mailto:hanifalkadri@fip.unp.ac.id)

Rusdinal<sup>3</sup>, e-mail: [rusdinal@fip.unp.ac.id](mailto:rusdinal@fip.unp.ac.id)

Lusi Susanti<sup>4</sup>, e-mail : [lusy\\_mp@yahoo.com](mailto:lusy_mp@yahoo.com)

### Abstract

This study aims to determine the relationship between discipline and work productivity on employees of the Pasaman Regency Education Office. The population of this research is all employees at the Education Office of Pasaman Regency, totaling 107 employees and the sample is 52 employees who are determined based on the Propionate Stratified Random Sampling technique. The instrument uses a Likert scale questionnaire that has been tried to observe the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive correlational statistics. The results of the information search show that the work productivity of employees at the Pasaman district education office is already in the high category with an achievement score of 87.8%. As for the work discipline of employees of the Pasaman district education office, it is already in the high category with a score of 80%. So the results of the study indicate that there is a significant relationship between work discipline and work productivity of employees of the Pasaman Regency Education Office where the correlation coefficient obtained is 0.383 and the correlation significance test is 2.95 at a significance level of 5% or a 95% confidence level.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 107 karyawan dan sampelnya ialah 52 karyawan yang ditetapkan berdasarkan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Instrumen memakai kuesioner skala *Likert* yang sudah dicoba untuk mengamati *validitas* serta *reliabilitas* kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif korelasional. Hasil penelusuran informasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten pasaman sudah berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 87,8%. Sedangkan untuk disiplin kerja karyawan dinas pendidikan kabupaten pasaman sudah berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 80%. Maka hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan kabupaten pasaman dimana besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,383 dan uji keberartian korelasi 2,95 pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%.

**Kata Kunci:** Disiplin; Produktivitas; Kerja; Karyawan

**How to Cite :** Kurnia., Kadri, H, A, Rusdinal dan Susanti, L. 2021. Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(2), 291-295. doi: 10.24036/jeal.v2i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## 1. Pendahuluan

Persaingan di segala aspek kehidupan terus menjadi lama terus menjadi ketat dalam era globalisasi, sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga profesional ataupun sumber daya manusia yg kualitas. SDM ialah harga modal untuk organisasi serta berfungsi dalam menentukan yang sukses atau tidaknya tujuan organisasi. Organisasi adalah kesatuan dari sumber-sumber yang terdapat, baik yg bersifat manusia maupun yg bersifat

non manusia. SDM ialah salah satu aspek yg wajib dikelola, ditunjukkan, digerakkan, dan dibina dengan baik supaya bisa melakukan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, supaya tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik.

Pegawai adalah SDM yg bertindak menjadi penggerak organisasi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yg sudah ditentukan, salah satu faktornya terpaut pada karyawan yg terdapat pada instansi tersebut. Dengan tidak adanya karyawan sangat tidak mungkin seluruh yg dikerjakan mampu dilaksanakan serta tujuan instansi mampu terlaksana. Buat mencapai tujuan instansi bisa ditinjau dari kemampuan pegawai. Kinerja artinya kesimpulan kerja sebagai kuantitas serta kualitas yg diraih seseorang karyawan pada melaksanakan kewajibannya sesuai pada tanggung jawab yg dikasih padanya (Achmad, 2007:67). Untuk itu kinerja karyawan ialah bagian penting untuk menghitung hasil kerja yg diperoleh karyawan. Kemampuan pegawai yg tinggi bakal membantu pencapaian misi instansi secara maksimal, seperti itu kebalikannya (Oktaria, 2020)

Pegawai adalah SDM yang berperan penting dalam keberlangsungan tujuan organisasi, karena pegawai bertanggung jawab untuk pelaksanaan kegiatan atau program yang telah disusun (Putri, F. M., Ermita, E., Sulastri, S., & Al-kadri, 2021). Dalam mewujudkan tujuan secara maksimal, dibutuhkan pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap tugasnya.. Sastrodiningrat (2008:44) dalam Manajemen dan Kepemimpinan mengemukakan pengertian produktivitas berasal dari kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang memiliki kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu produktivitas mengandung beberapa pengertian, pada level filosofis, manajerial, serta teknis operasional. (Sastrodiningrat, 2008)

produktivitas kerja adalah hasil konkrit (produk) yg didapatkan bagi perorangan atau anggota, sepanjang satuan periode tertentu pada suatu proses kerja. Pada keadaan semakin tinggi produk yg didapatkan pada periode yg semakin singkat bisa dinyatakan hingga tingkat produktivitasnya memiliki nilai yg tinggi. Produktivitas bisa dikatakan menjadi ratio antara kesimpulan karya sesungguhnya (output) dalam gambaran barang dan jasa, menggunakan masukan (input) yg sebaiknya.

Pentingnya produktivitas kerja adalah output yang berguna bukan cuma buat menguji pekerjaan dari para pekerja saja, namun juga untuk meluaskan dan memotivasi instansi kalangan pegawai. karena sebab itu produktivitas kerja harus ditingkatkan supaya pegawai baik di tingkat bawah atau di tingkat atas bisa menjadi pegawai yang efektif, efisien serta produktif, jika produktivitas karyawan tinggi maka memberikan efek yg menguntungkan baik untuk kantor juga karyawan. Produktivitas kerja pegawai akan bakal meninggi jika para pegawai terus disiplin dalam bekerja (Aviyana, C., & Fatmasari, 2019)

Disiplin kerja sangat penting karena besar manfaatnya bagi suatu organisasi maupun bagi karyawan. Seperti yang dijelaskan (Mulyadi, 2015) bahwa disiplin amat diperlukan dalam membantu serta kelancaran seluruh aktivitas perusahaan/organisasi, supaya tujuan organisasi bisa dicapai secara cepat dan tepat dengan hasil yang optimal (Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, 2021) , Disiplin suatu keadaan untuk menunjukkan sebuah kondisi serta sikap hormat di dalam diri karyawan terhadap aturan dan ketetapan yang terdapat di perusahaan, hingga menggunakan adanya disiplin ini karyawan akan berusaha untuk lebih memberikan yang terbaik dalam melakukan sebuah pekerjaan (Sutrisno, 2009). Dalam jurnal (Paramita, C., Susanti, L., Gistituati, N., & Sabandi, 2021)

Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan rasa kepedulian, tanggung jawab, dan solidaritas kerja serta menghindari kesalahan atau keteledoran dalam bekerja sehingga berperilaku berdasarkan norma atau nilai yang wajib dipatuhi. Disiplin kerja yang sempurna dapat meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya sehingga keteledoran bekerja dapat dihindari demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, melalui adanya disiplin maka karyawan tentu mau menaati dan menjalankan kewajiban serta dengan disiplin karyawan bisa meningkatkan kemampuannya dengan benar. (Hasibuan.Malayu.SP, 2012) mengemukakan bahwa “disiplin kerja perlu ditegakkan pada suatu instansi, tanpa bantuan disiplin kerja karyawan yang baik maka sulit organisasi dalam mewujudkan tujuannya” (Ar, N. R., Gistituati, N., & Rusdinal, 2021).

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2003) menyatakan “Disiplin kerja ditandai dengan adanya suatu perilaku menghargai, menilai waktu, tunduk serta taat terhadap aturan yg berlaku baik yg tertulis maupun tidak tertulis dan bisa melaksanakan serta tidak menghindar buat mendapatkan hukuman jika dia melanggar tugas serta kewenangan yg diberikan kepadanya” Dari pemaparan diatas maka yang akan diteliti yaitu: 1) Seberapa tinggi produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman? 2) Seberapa tinggi disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman? 3) Apakah terdapat hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman?

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi yang mana mempertemukan disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini berguna untuk melihat apakah terdapat korelasi antara disiplin dan produktivitas kerja. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sebanyak 107 orang . Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified random*

*sampling* sehingga didapat sebanyak 52 orang sebagai sampel. Jenis data menggunakan data primer, yang diberikan koresponden dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan memakai skala Likert yang menggunakan lima jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Setiap alternatif jawaban diberikan skor dari 1 sampai 5 sesuai dengan masing-masing pernyataan yang disediakan. Uji validitas angket adalah uji validitas item serta uji reliabilitas dengan perhitungan menggunakan SPSS for windows versi 16.0 Teknik analisis dilakukan melalui pembuktian data, memberi nilai masing – masing jawaban, tabulasi data, bahan yg telah dikasih nilai diterima ke distribusi frekuensi data, lalu menghitung mean, median, modus dan standard deviation (SD), melaksanakan uji normalitas, menghitung keberartian koefisien korelasi, serta menghitung keberartian hubungan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Pengumpulan bahan variabel produktivitas kerja (variabel Y) diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 52 orang karyawan. Nilai produktivitas kerja yang diperoleh menyebar dari nilai 67 mencapai nilai 94, sementara nilai minimal ialah 19 dan nilai maksimal ialah 95. Dari kesimpulan pengolahan nilai secara umum didapat nilai rata – rata (mean) = 82,58 , Median = 83,5 , Modus = 85,34 , dan Standar Deviasi (SD) = 7,24. Dilihat dari jawaban karyawan pada jangkauan nilai umumnya produktivitas kerja ialah 15% dengan total frekuensi 8 karyawan. Sementara yang ada diatas nilai rata – rata ialah 53,7% dan yang berada di bawah skor rata – rata adalah 31,3%. Tingkat pencapaian produktivitas kerja berada pada kategori tinggi yaitu 87,8%.

Pengumpulan bahan variabel disiplin kerja diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 52 orang karyawan. Nilai disiplin kerja yang diperoleh menyebar dari nilai 68 mencapai nilai 118, sementara nilai minimal ialah 28 dan nilai maksimal ialah 140. Dari kesimpulan mengolah nilai secara umum didapat nilai rata-rata (mean) = 94,73, Median = 94,58, modus= 94,2 dan Standar Deviasi = 9,12. Dapat dilihat dari jawaban karyawan pada rentangan nilai rata-rata ialah 25% dengan total 13 karyawan. Sementara yang ada diatas nilai rata-rata ialah 35% dan yang di bawah nilai rata-rata adalah 40%. Tingkat pencapaian komunikasi interpersonal guru berada pada kategori tinggi yaitu 80%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penjelasan Mean Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Nilai Min	Nilai Max	Presentasi nilai maksimal ideal	penafsiran
1.	Disiplin kerja	94,73	94,58	94,2	9,12	68	118	80%	Tinggi
2.	Produktivitas kerja	82,58	83,5	85,34	7,24	67	94	87,8%	Tinggi

Selanjutnya Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja, maka diperoleh  $\rho_{hitung}$  sebesar 0,383, sedangkan  $\rho_{tabel}$  dengan  $n= 52$  pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,279, berhubung nilai  $N=52$  pada tabel nilai  $r$  product moment tidak ada, maka penguji mengambil nilai yang mendekati  $N=52$  yaitu  $N=50$  pada tabel nilai  $r$  product moment. Hasil perhitungan uji korelasi tersebut, diperoleh  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,383 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%

Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja, maka dilakukan uji  $t$  dan diperoleh hasil  $t$  hitung= 2,95 >  $t$  tabel= 2,00 pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Tabel 2. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan tabel uji  $r$  dan tabel uji  $t$

<b>r hitung</b>	>	<b>r tabel <math>\alpha = 0,05</math></b>	<b>t hitung</b>	>	<b>t tabel, <math>\alpha = 0,05</math></b>
0,383		0,279	2,95		2,00

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada di kategori tinggi ada pada pencapaian 87,8%, dilihat dari indikator kualitas kerja dengan tingkat pencapaian 88%, kuantitas kerja dengan tingkat pencapaian 86,6%. Dari dua indikator yang telah dijelaskan maka produktivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sudah mencapai kategori tinggi dan perlu untuk dipertahankan, agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, karyawan harus mempertahankannya dengan melalui pengawasan secara konsisten yang dilakukan pimpinan terhadap perkembangan hasil kerja yg diambil oleh karyawan dari waktu ke waktu. Dan melalui pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama buat memperoleh hasil yang maksimal pada pengembangan karyawan yang menggunakan analisa jabatan karyawan supaya karyawan mengetahui tujuan training yg dijalandkannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori tinggi menggunakan taraf pencapaian 80%, dilihat dari indikator ketaatan terhadap peraturan dengan tingkat pencapaian 65,6%, ketepatan waktu dengan tingkat pencapaian 72%, tanggung jawab dalam bekerja dengan tingkat pencapaian 68,8%, dan kewaspadaan dalam bekerja dengan tingkat pencapaian 67,2%. Dari keempat indikator yang telah dijelaskan maka disiplin kerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada pada kategori cukup, hal ini perlu meningkatkan supaya disiplin kerja karyawan menjadi lebih maju dengan keteladanan serta pemberian contoh dalam tindakan Disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengadakan kegiatan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas seperti pelatihan, melakukan pembinaan kepada karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, selain itu memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi juga akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa perhitungan hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja terdapat hubungan dimana rho *hitung* 0,383 besar dari rho *tabel* 0,279 dengan taraf kepercayaan 95%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pada uji keberartian korelasi diperoleh hasil perhitungan t hasil 2,95 besar dari t tabel 2,00 pada tingkat kepercayaan 95% hal ini berarti hipotesis yang diuji bisa diterima. Menurut Yukl (dalam Siagian, 2002), bahwa disiplin artinya faktor utama yg mempengaruhi produktivitasnya, bila di antara pekerja sudah tidak mengabaikan kedisiplinan kerja. Maka bisa ditetapkan produktivitas kerja akan merendah. sedangkan untuk memperoleh produktivitas kerja amat dibutuhkan kedisiplinan dari para karyawan.

## 4. Simpulan

Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada dalam posisi tinggi serta tingkat pencapaian 87,8%, dilihat dari indikator kualitas kerja dengan tingkat pencapaian 88%, kuantitas kerja dengan tingkat pencapaian 86,6%. Sedangkan untuk disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman berada dalam posisi tinggi serta tingkat pencapaian 80%, dilihat dari indikator ketaatan terhadap peraturan dengan tingkat pencapaian 65,6%, ketepatan waktu dengan tingkat pencapaian 72%, tanggung jawab dalam bekerja dengan tingkat pencapaian 68,8%, dan kewaspadaan dalam bekerja dengan tingkat pencapaian 67,2%. Ketiga terdapat hubungan disiplin dan produktivitas kerja dimana rho *hitung* 0,383 besar dari rho *tabel* 0,279 dengan taraf kepercayaan 95%, yg menunjukkan bahwa ada korelasi pada disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. Pada uji keberartian korelasi diperoleh hasil perhitungan t hasil 2,95 besar dari t *tabel* 2,00 pada taraf kepercayaan 95% hal ini berarti hipotesis yang diuji bisa diterima.

## Daftar Rujukan

- Ar, N. R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3629–36350.
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(07).
- Hasibuan. Malayu.SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)* (PT. Bumi A).
- Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4065–4072.
- Inayati, A. (2020). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 86-91.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)* (In Media).

- Miftah, J (2021). Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1 (4) 127-130.
- Ningrum, Y. S. (2018). Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 11-15.
- Oktaria, A. (2020). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Paramita, C., Susanti, L., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4771–4774.
- Putri, F. M., Ermita, E., Sulastri, S., & Al-kadri, H. (2021). Komunikasi Interpersonal Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4224–4231.
- Sastrodiningrat, S. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan: Kapita Selekta (IND-HILL-C)*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Bumi Aksara).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia. Edisi pertama*, (penerbit k).