

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong

Verdinanda Yumame¹, James J.Kastanya², Rendi Yudhistira Pattiasina³

^{1,2,3}Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ verdinandayumame@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources is one element of the organization, or work unit that is very important and has an important role in organizational activities. Internal problems of the organization, company or work device, one of which is the lack of discipline of existing employees, lack of facilities that support employee productivity and inadequate space. Likewise in the Sorong Islands District, as a regional apparatus organization engaged in government services, development and community development. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the productivity of the State Civil Apparatus (ASN) in the Sorong District, Sorong Island Archipelago. Sampling was carried out using a population sample, that is, all of the population was involved to become a sample of 40 respondents. The type of research used is quantitative with simple linear regression analysis and T test. From the results of calculations using simple linear regression analysis, the regression equation is obtained as follows: $Y = 17.432 + 0.505X$. For the Work Discipline variable, a value of 0.505 is obtained which means that every time there is a change and an addition of one percent to the Work Discipline variable, the Productivity variable will increase by 0.505. Based on the analysis and discussion, it can be concluded that Work Discipline has a significant effect on Productivity in the Sorong District, Sorong Islands City.

Keywords: *Work Discipline, Productivity Human Resources, Human Resources*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

October 1, 2022

Revised

October 21, 2022

Accepted

November 15,

2022

How to cite

Yumame, V., Kastanya, J., Pattiasina, R., (2022) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 299-312

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Dari beberapa masalah ekonomi, sosial budaya yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini salah satunya adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi, ataupun satuan perangkat kerja yang sangat penting dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat menggerakkan lajunya pembangunan nasional dan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Sebuah organisasi, perusahaan ataupun satuan perangkat kerja daerah mengalami beberapa masalah baik diinternal maupun eksternal. Masalah internal

organisasi, perusahaan ataupun perangkat kerja salah satunya adalah kurang disiplinnya pegawai yang ada, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja dan produktivitas pegawai serta ruangan yang kurang memadai. Begitu juga dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong, sebagai organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam pelayanan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktivitas kerja individu ataupun organisasi perangkat kerja yang ada dan dari hasil survei awal belum begitu maksimal. Masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja Pegawai yang ada, diantaranya ialah banyak pegawai dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, menggunakan fasilitas/alat-alat kantor tidak sesuai kegunaannya (masih digunakan untuk kepentingan pribadi). Banyak upaya yang dilakukan oleh pimpinan atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam hal ini Kepala Distrik untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya, namun masih banyak kendala yang dihadapi oleh satuan kerja dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan, itu dikarenakan kurangnya rasa tanggungjawab pegawai atas pekerjaan, hal itu juga dipengaruhi dengan kurangnya ketersediaan dan penggunaan fasilitas yang menunjang pekerjaan, sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan berdampak langsung terhadap keberlangsungan kerja di lingkungan Distrik Sorong Kepulauan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuannya dapat tercapai.

Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi (Notoatmodjo S, 2018). Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Organisasi adalah bentuk formal dari perkumpulan dua orang atau lebih yang dikelompokkan dalam suatu kerja * (Mahmudah.W.Enny,2019) agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara harmonis dan selaras, maka diperlukan adanya kerja sama dan usaha yang bersumber antara satu sama lain untuk berusaha memenuhi kewajiban masing-masing dan juga bertanggung jawab sesuai tugas pokoknya.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai (Desila Purnama Dewi,2019). Disiplin kerja akan terpenuhi bila para pegawai termotivasi oleh lingkungan kerjanya akibat terpenuhi seluruh faktor-faktor pendukung seperti adanya perhatian pimpinan, adanya sarana prasarana penunjang maupun kesejahteraan pegawai (Rivai dan Mulyadi,2015). Situasi kerja yang kondusif dengan terpenuhinya seluruh faktor-faktor pendukung kerja pegawai akan sangat mempengaruhi disiplin kerja. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain dipenuhinya seluruh kebutuhan baik fisik maupun non fisik dari suatu organisasi seperti: penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian, dukungan pimpinan, dan kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi (Dr. Anuar Prabu Mangkunegara,2015). Intinya lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif, tidak terpenuhinya sarana dan kesejahteraan akan dapat mempertinggi tingkat indisipliner/kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan yang mendukung

akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai.

Mengingat sumber daya manusia dalam hal ini pegawai sebagai bagian dari perangkat daerah dan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sangatlah penting maka peran Pemerintah Daerah lewat Kepala Distrik dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik. Pegawai merupakan bagian yang terintegral dari suatu kumpulan orang yang ada dalam perintah pimpinannya dalam tugas tertentu guna tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan, untuk itu disiplin kerja menjadi perhatian bagi pegawai yang ada dalam menentukan produktivitas hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja dari setiap individu/seorang pegawai diharapkan dapat berperan aktif serta bertanggungjawab penuh atas tugas dan fungsi sebagai abdi negara dan masyarakat. Satuan perangkat kerja pemerintahan ditingkatkan apapun selalu akan mempertahankan keberhasilan satuannya akibat hasil kerja dari pegawai yang ada. Disiplin kerja yang maksimal akan terjadi pula bila ada pemberian penghargaan serta keterpenuhan hak atas tunjangan kinerja sesuai aturan yang berlaku.

Meningkatkan atau menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi kepada para pegawai bukanlah merupakan suatu hal yang mudah dilaksanakan karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh para pegawai adalah bagaimana disiplin kerja yang mereka miliki yang berdampak kepada produktivitas kerjanya. Hal ini tidak dapat dipungkiri kemampuan kerja juga merupakan faktor pendorong terbentuknya kinerja dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Kondisi indisipliner, ketidakmaksimalan dalam bekerja dari hasil observasi yang ada dilingkungan Kantor Distrik Sorong Kepulauan dan 4 Kelurahan yang menjadi wilayah bawahannya. Para pegawai yang ada di Kantor Distrik dan kelurahan ini merupakan obyek penelitian. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan ada beberapa hal yang menyebabkan belum maksimalnya produktivitas dan disiplin kerja pegawai sesuai standar yang telah ditentukan, diantaranya adalah :

- a. Letak geografis Distrik Sorong Kepulauan yang sulit terjangkau, menyebabkan pegawai mengalami kesulitan. Tidak dimilikinya sarana transportasi laut milik Kantor Distrik sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas, dapat berdampak pada kehadiran dan penyelesaian kerja pegawai.
- b. Sebagian besar pegawai yang bekerja di Kantor Distrik maupun Kantor Kelurahan tidak memiliki rumah dinas, sehingga pegawai harus pulang pergi dari kota ke kelurahan. Hal ini menyebabkan sebagian besar pegawai harus terkendala transportasi dan ketepatan waktu dalam bekerja.
- c. Kehadiran dan target kerja harian belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai.
- d. Hak-hak pegawai seperti, tunjangan kinerja dan tunjangan lauk-pauk tidak dibayar tepat waktu.

Berbagai permasalahan yang diutarakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong”. penelitian ini bertujuan secara teori akan menguji “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong”.

Landasan Teori

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dan peranan sumber daya manusia yang dibangun atau dikembangkan melalui proses pembangunan dari SDM itu dapat dipertanyakan, apa dari SDM itu yang harus dibangun sehingga terwujud manusia seutuhnya atau manusia yang berbobot atau yang berkualitas sesuai dengan hakekat dan sasaran pembangunan nasional Indonesia. Yang perlu dibangun adalah daya yang berasal atau bersumber dari manusia itu atautkah manusia yang menghasilkan daya itu yang harus dibangun atau dikembangkan? (Suwatno & Tjutju, 2017)

Sumber daya manusia adalah: "Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya" (Hasibuan S.P Malayu, 2017).

Sumber daya manusia atau man power di singkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia tegasnya, kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personel (personalia, kepegawaian dan sebagainya). "Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia" (Robbins S.P, 2014). Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Beberapa pendapat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia seperti: "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan" (Henry Simamora, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah "suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi" (Dr. Anuar Prabu Mangkunegara, 2018). "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Gary Dessler, 2017). Dari penjelasan di atas serta pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis berusaha mencoba mengartikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

Pengertian Disiplin Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri untuk mentaati semua kewajibandan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan, apabila tidak ditaati akan dikenakan sanksi disiplin. Adapun faktor-faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

- a. Ada tidaknya motivasi dan keteladanan pimpinan yang diperlihatkan dalam tingkatan apapun terhadap bawahannya sehingga figure tersebut dapat memberikan peningkatan atas fungsi tugas pegawai.
- b. Kedisiplinan akan kehadiran sesuai waktu yang ditentukan oleh pejabat, pimpinan dilingkungan organisasi, perusahaan dan perkantoran dapat memotivasi dan memberikan rasa malu kepada pegawai yang tidak disiplin.
- c. Kerja sama dan memiliki konsep "saling ketergantungan" antara divisi, bidang dan sesama pekerja/pegawai menuju suatu tujuan yang maksimal.
- d. Kebiasaan menumpuk sebuah pekerjaan yang semestinya mudah dan tidak perlu ditumpuk di hari esoknya.
- e. Penunjang kesejahteraan diberikan karena maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, bila penunjang kesejahteraan tersebut tidak nampak atau tidak diberikan maka akan mengganggu kedisiplinan yang ada.

Sebelum lebih jauh membahas tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai, dalam manajemen disiplin kerja dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang ada, sehingga faktor tersebut menjadi kunci dari maksimalnya sebuah disiplin kerja yang berakibat adanya produktivitas kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan (Hasibuan S.P Malayu, 2017). Kemampuan tersebut ditampilkan lewat gaya/pola memimpin yang melekat pada pimpinan tersebut, dengan figur yang maksimal dari pimpinan yang ada kaitannya dengan disiplin kehadiran, disiplin dalam bekerja sesuai target, disiplin dalam memaknai waktu sebagai sesuatu yang berharga dalam tugas yang dilakukan secara maksimal oleh pimpinan, maka dipastikan disiplin kerja pegawai secara umum di sebuah kantor, perusahaan ataupun organisasi akan maksimal.

Disiplin kerja yang maksimal yang dilakukan oleh pimpinan adalah disiplin kerja yang mampu membangkitkan dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggungjawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab guna mencapai tujuan sebuah organisasi. Karena itu seorang pemimpin harus dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia, dimana pemimpin dituntut bisa fleksibel menggunakan kepemimpinannya dalam menjalankan roda sebuah organisasi guna meningkatkan disiplin kerja serta produktivitas pegawai yang ada. Untuk itulah, sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis dan mampu meningkatkan produktivitas kerja bawahannya lewat disiplin kerja yang dimilikinya. Mengingat keberhasilan suatu organisasi bukan dikerjakan secara individual maupun secara tim/kelompok namun, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan pada lembaga tersebut dalam hal ini dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan.

Disiplin kerja dilingkungan Kantor Distrik Sorong Kepulauan akan menjadi masalah bila tidak diperhatikan dengan baik oleh pimpinan yang ada, mengingat bila tidak dipahami dan tidak dijalankan dengan baik maka dampaknya akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja dalam upaya pencapaian tujuan pelayanan publik yang menjadi tugas keseharian pemerintahan di lingkungan pemerintahan Distrik Sorong Kepulauan, untuk itu beberapa indikator yang menjadi perhatian sebuah disiplin kerja yang maksimal diantaranya (Edy Sutrisno, 2016):

- a. Ketaatan atas standar kerja

- b. Etika kerja
- c. Ketaatan akan peraturan
- d. Kehadiran pegawai

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian dalam berbagai sudut pandang yaitu ingin menghasikan sesuatu yang berguna untuk sesuatu teori ataupun produk riil yang baru pula akibat suatu kajian ilmiah. Penelitian ini lebih pada penelitian yang pendekatannya kuantitatif.

Lokasi dan waktu penelitian

Dalam mendapatkan data maka perlu ditentukan lokasi/tempat penelitian serta waktu penelitian, agar penelitian ini dapat berhasil sesuai objek yang diteliti seperti :

1. Lokasi penelitian

Tahap pertama pelaksanaan penelitian ini menentukan lokasi dimana penelitian dilakukan. Adapun lokasi penelitian penulis, adalah di wilayah lingkungan Distrik Sorong Kepulauan .

2. Waktu penelitian

Mengingat yang menjadi objek penelitian adalah pegawai dengan disiplin kerja serta produktivitasnya di Kantor Distrik dan 4 Kelurahan sebagai bagian dari penelitian ini, maka waktu yang dibutuhkan kurang lebih 1 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 Pegawai sebagai responden.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Untuk dapat mengukur variabel pengaruh (X) disiplin kerja dan variabel pengaruh (Y) produktivitas yang terdapat pada hipotesis di atas, maka digunakan indikator - indikator sebagai berikut :

3. Variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dengan indikator yaitu :

- a. Ketaatan atas standar kerja (datang dan pulang kantor)
- b. Adanya etika kerja.
- c. Ketaatan atas peraturan.
- d. Kehadiran pegawai

4. Variabel terikat (Y) produktivitas kerja dimana untuk mengukur variabel ini menggunakan indikator-indikator yaitu :

- a. Kemampuan Kerja
- b. Peningkatan hasil kerja
- c. Pengembangan diri
- d. Semangat kerja

Jenis dan Sumber Data

5. Jenis data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu mengadakan observasi melalui wawancara langsung dengan responden dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari kepustakaan yang mengkaji berbagai referensi berupa buku-buku, dan bahan-bahan bacaan lewat media sosial yang ada hubungannya dengan penulisan.

6. Sumber data
 - a. Data yang didapatkan dari lapangan (Field Research)
 - b. Data yang diperoleh dari sumber-sumber pendukung baik data kepustakaan dan media pendukung lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

7. Penelitian dilapangan untuk mendapatkan data primer maupun data sekunder dari lokasi penelitian dilingkungan Distrik Sorong Kepulauan yaitu mengadakan observasi, wawancara dan koesioner.
8. Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data dukungan teori dari berbagai buku yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas

Teknik analisa data

Data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan tabel tanggapan responden tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja serta analisis koefisien korelasi

- a. Hasil Uji Validitas

Penelitian ini diawali dengan melakukan pengujian validitas kuesioner, yaitu pengujian terhadap item-item pernyataan yang menyusun setiap variabel penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dapat mengukur setiap variabel yang diteliti. Untuk mengukur validitas kuesioner digunakan *pearson correlation*. Jika nilai korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.
- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuisisioner. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, yang mana kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$.
- c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variable Disiplin Kerja dan Produktifitas kerja, $Y=a+bX$. Yang digunakan untuk menilai ada tidaknya pengaruh antara kedua Variabel yang di teliti yang keseluruhannya akan dibantu dengan alat ukur analisa SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Distrik Sorong Kepulauan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 02 Tahun 2003 tentang Pemekaran Distrik dan Kelurahan dalam Daerah Kota Sorong, dan diresmikan oleh Walikota Sorong Drs. J.A.JUMAME .MM pada tanggal 14 Mei 2003 dengan Surat Keputusan Walikota Sorong Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pemekaran Pembentukan Distrik dan Kelurahan dalam wilayah Pemerintah Kota Sorong yang terdiri dari 4 (empat) wilayah Kelurahan masing-masing: Kelurahan Dum Timur, Kelurahan Dum Barat, Kelurahan Soop, dan Kelurahan Raam. Pemerintahan di Distrik Sorong Kepulauan di pimpin oleh seorang Kepala Distrik yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota

Sorong melalui Sekretaris Daerah Kota Sorong sedangkan wilayah Pemerintahan Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Distrik. Pemerintah Distrik Sorong Kepulauan dalam melaksanakan roda pemerintahan tetap mengacu kepada RENSTRA dan RENJA yang dibuat berdasarkan ketersediaan Dana Penggunaan Anggaran (DPA) SKPD Tahun 2016.

Dalam melaksanakan tugas-tugas rutin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan serta pembinaan kemasyarakatan, pemerintah Distrik Sorong Kepulauan pada Tahun 2018 tetap mengacu kepada aspek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan secara berjenjang mulai dari Pemerintah Kota Sorong, instansi atau SKPD terkait dan pada tingkat Kelurahan bawahan bersama seluruh jajaran RT/RW terlebih khusus warga masyarakat dilingkungan Pemerintah Distrik Sorong Kepulauan. Yang menjadi persoalan strategis dalam perjalanan masa akhir kepemimpinan Bapak Walikota Sorong dan Ibu Wakil walikota Sorong yaitu diperhadapkan dengan tuntutan peningkatan mutu kualitas pelayanan dalam bidang administrasi Kependudukan dan tata Kelola Manajemen Pemerintahan tingkat Distrik dan Kelurahan untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai kebutuhan tingkat pelayanan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan serta pembinaan kemasyarakatan yang pencapaiannya telah dilakukan sesuai dengan kemampuan anggaran SKPD yang tersedia berdasarkan RESTRA 5 (lima) Tahun telah berjalan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan seluruh warga masyarakat bersamaan dengan pemerintahan Distrik Sorong Kepulauan. Hal ini terlihat dari adanya berbagai bentuk sentuhan dan perhatian pemerintah tingkat atas dengan berbagai tugas pencapaian yang berkelanjutan dapat terukur dari kondisi serta jumlah sarana dan prasarana yang dihadirkan di wilayah Pemerintah Distrik Sorong Kepulauan misalnya seperti pembangunan tambatan perahu di Kelurahan Raam dan Kelurahan Soop, penerangan lampu jalan, air bersih di Kelurahan Dum Barat, peningkatan pasar tradisional menjadi pasar modern Dum, dan pengecoran dilanjutkan dengan pengaspalan jalan lingkaran di Kelurahan Dum Timur dan Kelurahan Dum Barat.

Dengan jumlah penduduk masing-masing sesuai hasil penduduk sementara sebagai berikut:

Kelurahan Dum Barat sebanyak 3.722 Jiwa,

Kelurahan Dum Timur sebanyak 5.902 Jiwa,

Kelurahan Soop sebanyak 1.296 Jiwa,

Kelurahan Raam sebanyak 1.875 Jiwa.

Total Jumlah penduduk di Distrik Sorong Kepulauan sebanyak 12.795 Jiwa. Data tersebut diperoleh dari Kantor Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong.

1. Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 02 Tahun 2003, Distrik Sorong Kepulauan mempunyai kedudukan sebagai Perangkat Daerah Kota Sorong , yang di pimpin oleh seorang Kepala Distrik yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Sorong melalui Sekretaris Daerah, sedangkan Kelurahan adalah sebagai Perangkat Distrik yang dipimpin oleh seorang Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Distrik.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas Pokok

Kepala Distrik mempunyai tugas Pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan di Distrik dan tugas-tugas lain yang diberikan Pemerintah Tingkat atas, sedangkan Lurah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Distrik dalam menyelenggarakan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan di Kelurahan dan tugas-tugas lain yang diberikan pemerintah tingkat atas.

2. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Kepala Distrik mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan dari Walikota;
- b. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pemerintah distrik dan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh pimpinan tingkat atas, sedangkan Lurah mempunyai tugas:
 1. Melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Distrik;
 2. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan;
 3. Melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada pemerintah kelurahan oleh pimpinan tingkat atas.

3. Keadaan Demografi dan Kondisi Geografis

Sumber Daya Manusia terdiri dari Masyarakat Nelayan, Petani, PNS, TNI/POLRI/Wiraswasta, Pelajar, Mahasiswa, Pedagang dll dengan jumlah penduduk adalah sebagai berikut:

KELURAHAN	KK	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
	822	1.962	1.760	3.722
amin				
Pendidikan				
KEL. DUM BARAT				
KEL. DUM TIMUR	1.291	3.039	2.863	5.902
KEL. SOOP	356	674	622	1.296
KEL. RAAM	408	984	891	1.875
JUMLAH	2.877	6.659	6.136	12.795

Tabel II. Jumlah Penduduk Distrik Sorong Kepulauan

Sumber : Kantor Distrik Sorong Kepulauan

Luas Wilayah Distrik Sorong Kepulauan : ± 13, 5 KM² terdiri atas 'Daratan dan Lautan yang terbagi menjadi 4 (empat) Kelurahan yakni:

1. KELURAHAN DUM TIMUR SELUAS = ± 2 KM
2. KELURAHAN DUM BARAT SELUAS = ± 1,5 KM
3. KELURAHAN SOOP SELUAS = ± 7 KM

4. KELURAHAN RAAM SELUAS = ± 3 KM

Dengan demikian terdapat hasil kekayaan alam baik hasil laut maupun hasil bercocok tanam khususnya di wilayah Kelurahan Raam dan Kelurahan Soop yang sebagian besar penduduknya bekerja sebagai nelayan dan petani.

B. Deskripsi Data Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Dalam pengumpulan data digunakan 40 sampel yang merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong. Beberapa data dari identitas responden sebagai berikut Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30

Indikator	SM	M	KM	STM	TOTAL
Standar kerja (SOP) pegawai telah diterima dan dipedomani	16	21	1	2	40
Adanya pemahaman atas standar kerja pegawai	13	22	4	1	40
Standar kerja yang ada dilaksanakan dan ketaatan pegawai	12	28	0	0	40
Etika kerja menjadi pedoman dalam hubungan kerja	13	27	0	0	40
Harmonisasi kerja akibat etika menjadi hal utama	13	27	0	0	40
Aturan kaitannya dengan tugas fungsi dan target dikerjakana sesuai aturan	10	28	2	0	40

Deskripsi Jawaban Responden.

Berdasarkan atas jawaban responden maka akan diklasifikasikan berdasarkan indikator-indikator yang digunakan pada tiap variabel.

a. Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki beberapa indikator yang digunakan, dan berikut merupakan deskripsi datanya:

Aturan yang diterapkan selama ini dilaksanakan oleh pegawai	9	25	6	0	40
Waktu kehadiran dan pulang pegawai	8	25	7	0	40
Tingkat absen (kehadiran)	6	23	11	0	40
Total	100	226	31	3	360
Persentase	28%	63%	9%	1%	100%

Berdasarkan tabel diatas responden yang memberikan jawaban untuk sembilan butir pernyataan variabel Disiplin Kerja yang menjawab sangat maksimal sebanyak 100 atau 28%, maksimal sebanyak 226 atau 63%, kurang maksimal sebanyak 31 atau 9%, dan sangat tidak maksimal sebanyak 3 atau 1%.

b. Variabel Produktivitas

Hasil Analisis Data

Deskripsi data dari kuesioner yang didapatkan dari 40 responden dengan nilai rtabel 0,312. Selanjutnya akan melakukan analisis data dengan aplikasi SPSS 25.

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan teori *Pearson Correlation*. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai dari Sig. bernilai lebih kecil atau < 0.05 dan nilai rhitung $>$ rtabel maka data yang digunakan dianggap valid.

PERTANYAAN (Disiplin Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,608	0,312	Valid
X2	0,596	0,312	Valid
X3	0,655	0,312	Valid
X4	0,630	0,312	Valid
X5	0,539	0,312	Valid
X6	0,493	0,312	Valid
X7	0,609	0,312	Valid
X8	0,355	0,312	Valid
X9	0,573	0,312	Valid
PERTANYAAN (Produktivitas)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,401	0,312	Valid
Y2	0,566	0,312	Valid
Y3	0,678	0,312	Valid
Y4	0,576	0,312	Valid
Y5	0,734	0,312	Valid
Y6	0,624	0,312	Valid
Y7	0,554	0,312	Valid
Y8	0,602	0,312	Valid
Y9	0,634	0,312	Valid
Y10	0,552	0,312	Valid

Tabel VI. Uji Validitas menggunakan Pearson correlation

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel output spss di atas didapatkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Produktivitas (Y) memiliki nilai Sig. (Signifikansi) di bawah atau < 0.05 dan nilai r hitung $> r$ tabel yang berarti seluruh indikator Disiplin Kerja (X) dan variabel Produktivitas (Y) dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan teori *Cronbach Alpha*. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka data yang digunakan dapat dikatakan reliabel¹.

Variabel	Cronbach Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,60	0,716	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,60	0,697	Reliabel

Tabel VII. Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan dengan tabel diatas didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau > 0.60 . Maka dapat dinyatakan pernyataan tersebut handal atau reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.432	3.671		4.749	.000
	TOTAL	.505	.128	.539	3.948	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

Tabel VIII. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh koefisien X sebesar 0,505 dan konstanta sebesar 17,432. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Distrik Sorong Kepulauan Kota Sorong dalam bentuk persamaan regresi linear yaitu:

$$Y = 17,432 + 0,505X.$$

Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka terdapat kenaikan nilai Produktivitas sebesar 0,505.

Berdasarkan dengan data di atas didapatkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hal tersebut terlihat dari hasil uji validasi, dimana seluruh nilai Sig. (Signifikansi) bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga data yang digunakan juga dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan dengan data di atas didapatkan bahwa hasil regresi

¹ Sujarweni Wiratna, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 192.

linier sederhana memiliki persamaan, yaitu: $Y = 17,432 + 0,505X$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka terdapat kenaikan nilai Produktivitas sebesar 0,505. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Produktivitas (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil dan pembahasan di atas maka didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 17,432 + 0,505X$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka terdapat kenaikan nilai Produktivitas sebesar 0,505. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Produktivitas (Y). Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Serta meningkatkan pengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja dengan menambahkan variabel dependent dan independent lainnya.

KESIMPULAN

- Arikunio Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bambang Kusriyanto. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia, 2017.
- BKN, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010* (Jakarta, BKN, 2018) : 16.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Desilia Purnama Dewi, SE., MM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS. Pamulang: UNPAM PRESS, 2019.
- Dessler Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2017.
- Edy Sutrisno. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia, 2016.
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/26174>.
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2003.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.
- Mangkunegara, Dr. Anuar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakrta: PT Refika Aditama, 2015.
- Mulyadi dan Rivai. *Manajemen Kinerja Perilaku Dan Organisasi*. Vol. 53. Jakarta, 2015.
- National, Gross, and Happiness Pillars. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 5th ed. Jakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Notoatmodjo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta, 2018.
- Robbins, S P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2019.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Simamora Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfabeta., 2017), 21.
- Sugiono, " *Statistika untuk Penelitian*", Bandung: Alfabeta, 2007: 373.
- Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

- W Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Winardi. "Pengantar Ilmu Manajemen (Suatu Pendekatan Sistem)," 2016, 20.
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/26174>.
- Wiratna, Sujarweni. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

Copyright Holder :

© Yumame, V., Kastanya, J., Pattiasina, R., (2022)

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

