BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak diterapkannya Undang-Undang (UU) No. 22 Tahun 1999 yang sekarang ini telah diganti dengan UU No. 32 Tahun 2004 yang kemudian menjadi UU No. 12 Tahun 2008 perubahan kedua atas UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menandai diimplementasikannya otonomi daerah. Misi utama dari pelaksanaan otonomi daerah adalah penyerahan sebagian besar kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Konsekuensi dari penyerahan kewenangan ini di satu sisi, daerah diberikan keleluasaan untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan segala potensi yang dimiliki, tetapi disisi lain mengandung tanggung jawab yang besar atas keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah, karena menurut asas otonomi dan tugas pembantuan diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Upaya pemerintah tersebut dalam mensejahterakan rakyatnya melalui pelayanan masih menjadi pekerjaan rumah yang sangat dan harus lebih

diperhatikan. Upaya tersebut sampai sekarang masih menjadi titik fokus pembenahan, yang diperhatikan pula oleh masyarakat untuk senantiasa mengkoreksi hasil dari pemberian pelayanan tersebut, karena mendapatkan hak dasar berupa pelayanan sudah sewajarnya diberikan aparatur pemerintahan

Pelaksanaan kegiatan–kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi sangatlah tergantung kepada manusia, karena manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi yang akan menentukan produktivitas kerja serta kualitas dari hasil kerja organisasi tersebut. Dalam kemamfaatan potensi sumber daya manusia diperlukan penanganan khusus, karena manusia yang satu dengan yang lainnya mempunyai karakter dan watak yang berbeda.

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan dalam kelancaran proses penyelenggaraan dan pelaksanaan kerja pada suatu kantor untuk mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun lengkapnya sarana atau fasilitas kerja yang tersedia, tidak akan dapat dipergunakan secara berhasil dan berdaya guna apabila faktor sumber daya manusianya tidak mempunyai kemampuan. Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka perenan seorang pegawai sangatlah diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi sebagai salah satu organisasi tempat pegawai bekerja memiliki agenda

pembangunan yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan sasaran pokok penurunan tingkat Pengangguran melalui penciptaan lapangan kerja sehingga tercipta kesempatan bagi masyarakat dan terpenuhinya kebutuhan minimal agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehingga tercapai penghidupan yang layak sesuai nilai – nilai kemanusiaan. Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyebutkan bahwa " Tiap – tiap warga Negara berhak atas kehidupan yang layak ".

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi terdapat kecenderungan bahwa produktivitas kerja pegawai belum optimal dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang kurang professional dalam menjalankan tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya, misalnya : dalam menyelesaikan perselisihan buruh dengan perusahaan, kemampuan pegawai dalam berkomunikasi masih kurang, sehingga masih ada kasus yang belum dapat diselesaikan.
2. Masih ada pegawai yang belum bersungguh – sungguh atau lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, misaknya : masih ada pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya.
3. Masih ada pegawai yang belum memahami dan melaksanakan (peduli) terhadap Tupoksinya.

Permasalahan produktivitas kerja tersebut diatas, berdasarkan hasil penjajagan awal yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi, salah satunya disebabkan oleh disiplin pegawai yaitu sikap pegawai yang kurang menghormati, taat patuh terhadap aturan, hal ini dapat dilihat dari indikasi, sebagai beerikut :

1. Masih ada pegawai yang belum tepat waktu masuk kerja, misalnya : masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, seharusnya masuk jam 07.15 WIB pada kenyataan masih ada yang masuk jam 08.00 WIB atau lebih.
2. Masih ada poegawai yang belum tepat waktu dalam pulang kerja, misalnya : masih adanya pegawai yang pulang kerja lebih awal, seharusnya pulang kerja jam 16.00 WIB pada kenyataanya masih ada pegawai yang pulang jam 14.00 WIB atau sebelumnya.
3. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan.
4. Masih adanya pegawai yang pada istirahat jam kerja menggunakan waktunya untuk kepentingan yang lain.

Dilihat dari segi disiplin, produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting, karena naik turunnya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi menunjukakn suatu pertanda bahwa disiplin dalam organisasi tersebut masih kurang dilaksanakan dengan baik oleh pegawai. Sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi menghadapi

tantangan yang cukup berat bagaimana mengupayakan produktivitas kerja pegawai dapat meningkat. Salah satunya adalah pelaksanaan disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan, agar dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan aparatur dalam mewujudkan profesionalisme kerja secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan tugas. Kinerja aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dalam melaksanakan tugasnya belum dapat katakan produktif, karena dalam melaksanakan tugasnya masih banyak hal yang belum termotivasi untuk meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari ketidak disiplinnya aparatur dan kurangnya tingkat motivasi untuk lebih memaksimalkan kinerja pelayanan. Oleh karena itu tingkat profesionalisme dan tingkat disiplin serta motivasi yang tinggi pula harus diterapkan dalam kehidupan aparatur pemerintahan, khususnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan memiliki kualitas serta dapat memberikan pelayanan yang sebagaimana mestinya.

Bertitik tolak dari uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat sebuah judul : **“ Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2009“.**

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah mengetahui latar belakang pemilihan judul maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah Laporan KKL sebagai inti dalam KKL ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ?
3. Adakah pengaruh antara disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Laporan KKL

Maksud Laporan KKL yang dilaksanakan adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi. Tujuan yang diharapkan dari hasil Laporan KKL antara lain :

1. Untuk mengetahui disiplin pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Laporan KKL

Hasil Laporan KKL memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis. Adapun kegunaan dari Laporan KKL ini sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi penulis, dari hasil Laporan KKL ini diharapkan bermanfaat bagi Penulis untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan di bidang pemerintahan terutama mengenai pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.
2. Kegunaan teoritis, diharapkan hasil Laporan KKL ini dapat dijadikan bahan informasi bagi perkembangan ilmu pemerintahan mengenai Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Kegunaan praktis, yaitu diharapkan Laporan KKL ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemiikiran Laporan KKL merupakan suatu acuan tentang cara pandang atau bagaimana memandang suatu masalah berdasarkan sejumlah konsep teori. Sehubungan dengan hal ini Usman (1995 : 33) berpendapat bahwa : " Kerangka berpikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi obyek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dari hasil penelitian yang relevan ". Secara sederhana kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut :

Kemudian Siswanto (2002 : 291), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah :

> "Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya".

Seseorang mau bekerja dengan disiplin yaitu suatu sikap yang taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi tanpa memakai perasaan, melainkan kesadaran. Bahwa tanpa ketaatan semacam itu, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas pengintegrasian orang – orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama- sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomi, phisikologi maupun kepuasan sosial.

Menurut Moenir (1987 : 184), juga mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

a. Datang ketempat kerja tepat waktu.
b. Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya.
c. Tepat waktu dalam menyampaikan laopran.
d. Menegerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.
e. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
f. Mengisi absensi harian dengan tertib.

Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993 yang dikutif oleh Sedarmayanti (2001 : 57) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini “.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001 :71), enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu:

a. Sikap kerja, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasidan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas, dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Operasional variabel yang digunakan untuk mungetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel Laporan KKL. Peneliti mengemukakan dua variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X)

   Data yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Variabel Disiplin Pegawai.

2. Variabel Terikat (Y)

   Data yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Pegawai.

Variabel didefiniskan secara operasional untuk mempermudah mencari hubungannya antara satu variabel dan pengukurannya. Operasionalisasi variabel memberikan kemudahan kepada peneliti dalam menentukan pengukuran hubungan antara variabel. Operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel
Variabel Bebas (X) : Disiplin Pegawai.

No	Dimensi	Indikator	Item
1	Menghormati Aturan	a. Datang ke tempat kerja tepat waktu.	1
		b. Mengisi absensi harian dengan tertib.	2
		c. Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya.	3
2	Patuh dan Taat	a. Menegerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.	4
		b. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan	5
		c. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.	6

Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Kerja

No	Dimensi	Indikator	Item
1	Sikap Kerja	a. Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work)	1
		b. Dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim	2
2	Tingkat Keterampilan	a. Pendidikan	3
		b. Latihan	4
3	Hubungan Tenaga Kerja dan Pimpinan	a. bekerjasama dalam penyelesaian tugas	5
		b. adanya sistem pengawasan dari pimpinan ke bawahan	6

4	Manajemen Produktivitas	a. terdapat sistem kerja yang baik	7
		b. terdapat sistem manajemen kerja	8
5	Efisiensi Tenaga Kerja	a. Perencanaan Tenaga Kerja	9
		b. Tambahan Tugas	10
6	Kewiraswastaan	a. Pengambilan Resiko	11
		b. Kreativitas Dalam Berusaha	12

Metode penelitian yang diambil Penulis, mengasumsikan bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat). Peneliti melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada dua variabel yaitu X dan Y. Berdasarkan operasionalisasi variabel di atas, dapat dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran

Disiplin pegawai (variable x)	Produktivitas kerja (variable y)
1. Datang ketempat kerja tepat waktu. 2. Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya. 3. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan. 4. Menegerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas. 5. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. 6. Mengisi absensi harian dengan tertib.	a. Sikap kerja b. Tingkat keterampilan c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan d. Manajemen produktivitas e. Efisiensi tenaga kerja Kewiraswastaan

Gambar model kerangka pemikiran di atas, menunjukan adanya pengaruh antara Variabel X yaitu disiplin pegawai terhadap Variabel Y yaitu produktivitas kerja. Variabel X disiplin pegawai merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel Y produktivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial* yang menjelaskan bahwa hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap sebuah masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Purwanto dan Sulistyatuti, 2007:137)

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan kerangka teori Laporan KKL, maka hipotesis yang berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (H1). Hipotesis yang dikemukakan dalam Laporan KKL ini adalah hipotesis Laporan KKL dan hipotesis statistik :

1.5.1 Hipotesis Laporan KKL

Mengetahui Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi, maka dilakukan uji hipotesis melalui asumsi sebagai berikut :

Ho : "tidak terdapat Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

H1 : "terdapat Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

1.5.2 Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y, maka dilakukan uji statistik melalui asumsi sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$: Artinya tidak ada pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

Ha : ρ ≠ 0 : Artinya adanya pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.6 Metodologi Laporan KKL

Metode Laporan KKL yang akan digunakan adalah metode Deskriptif Analisis Korelasional. Pendekatannya menggunakan secara Asosiatif Kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dipenden (dipengaruhi), Sugiono (1994 : 38). Jenis data yang digunakan adalah Data Kuantitatif, data kuantitatif menurut Sugiyono (1994:7) adalah: “Data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data ini diperoleh dengan cara memeberikan nilai tertentu dari alternatif jawaban yang diberikan pada responden.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik, yaitu :

Survey, yaitu dengan cara mengadakan penelitian langsung pada obyek penelitian dengan melakukan wawancara serta mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis dan lisan kepada unsur pimpinan. Hal ini dilakukan dengantujuan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel sehingga dapat berguna untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya. Hal ini dipertegas oleh sujana (1989 : 74), bahwa : “ survey

berusaha mengungkap jawaban melalui pertanyaan, apa, bagaimana, dan berapa “.

Studi Literatur, yaitu mengadakan penelitian kepustakaan berdasarkan buku – buku teori atau literatur – literatur yang ada hubungannya dengan topik pembahasan, sebagai usaha untuk memperoleh ketrangan.

Wawancara, yaitu peneliti melakukan Tanya jawab langsung dengan pegawai yang dianggap mengetahui dengan pasti hal – hal yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian. Pertimbangan digunakannya wawancara karena memiliki berbagai kelebihan seperti dikemukakan Sujana (1989 : 102), yaitu :

a. Peneliti dapat melakukan kontak secara langsung dengan responden sehingga memungkinkan didapatkannya jawaban secara bebas dan mendalam.
b. Hubungan dapat dibina lebih baik sehingga memungkinkan responden bisa mengemukakan pendapat secara bebas.
c. Data dapat diperoleh secara komprehensip.
d. Untuk pertanyaan – pertanyaan yang kurang jelas dari kedua belah pihak dapat diulang kembali.

Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara, dalam penelitian ini menggunakan pedoman wawancara dalam bentuk wawancara bebas. Cara dipilih mengingat peneliti memiliki hubungan sosialyang baik dengan responden, data – data tersebut meliputi data sebagai berikut : 1). Data yang menyangkut pelaksanaan disiplin, 2). Data yang berhubungan dengan prodiktivitas kerja pegawai.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Sampel

Mengenai proses pemecahan masalah, yang memegang peranan sangat penting yaitu adanya data yang didapat dari sumber data. Sumber data dalam penelitian disebut populasi. Secara teoritis, populsi penelitian menurut Usman (1995 : 43), adalah " semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas ". Pengertian yang lain dikemukakan Sujana (1989 : 6), sebagai berikut : " populasi adalah totalitas yang mungkin hasil penghitungan atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya ".

Sedangkan menurut Bohar (1993 : 85) mengemukakan bahwa : " populasi adalah keseluruhan objek penelitian, mungkin berupa manusia, gejala – gejala alam, benda – benda, pola sikap tingkah laku dan lain sebagainya yang menjadi objek penelitian ".

Berbeda dengan Sukartono, dan bohar, Husaeni (1995 : 43) berpendapat bahwa, " populasi adalah semua nilai, baik melalui penghitungan kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai obyek yang lengkap dan jelas ".

Berdasarkan pendapat diatas, yang akan menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (pegawai negeri sipil)

yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi sebanyak 66 orang.

Pengertian sampel menurut Arikunto (1998 : 177), adalah “ sebagian atau wakil populasi yang dipilih “. Mengingat unsur populasi sasaran tidak terlalu banyak maka, dalam penelitian ini populasi sekaligus dijadikan sampel penelitian. Ini sesuai dengan yang disarankan oleh Arikunto (1998 : 120), yaitu : “untuk sekedar ancer – ancer maka apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi “.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Menurut sugiyono (1994:62), “ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 66 orang maka jumlah populasi adalah jumlah sampel. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sukabumi

No	Golongan	Jumlah (orang)	Ket
1	IV	5	Pegawai Pembina
2	III	53	Pegawai Penata
3	II	7	Pegawai Pengatur
4	I	1	Pegawai Juru
Jumlah		66	

Sumber : DUK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2008

1.6.3 Analisis Data

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin Pegawai (X) dan variabel terikat yaitu produktivitas pegawai (Y), Maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik parametris, sementara untuk pengolahannya menggunakan Koefisien Korelasi Pearson Product Moment, dengan penjelasan:

1. Analisa Koefisien Korelasi Product Moment

Analisa ini berguna untuk menentukan besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Variabel X dan variabel Y, dimana variabel X adalah disiplin pegawai sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel Y adalah produktivitas kerja pegawai sebagai variabel yang dipengaruhi. Dengan demikian rumus yang digunakan :

a. Koefisien pearson's product moment. Dengan rumus:

$$r_{yx} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n \sum y_1^2 - (y_1)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

r_{yx} = Koefisien Korelasi

X = Variabel disiplin pegawai

Y = Variabel produktivitas kerja pegawai

$\sum xy$ = Jumlah variabel disiplin pegawai dan produktivitas kerja pegawai

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat variabel disiplin pegawai

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variabel produktivitas kerja pegawai

Untuk menentukan tingkat atau kuatnya pengaruh variabel (x) disiplin pegawai terhadap variabel (y) produktivitas kerja pegawai, maka dapat digunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (1994 :149)

2. Analisis t-test

Untuk menguji signifikasi digunakan rumus t-test, yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk menguji hipotesis apakah disiplin pegawai ada pengaruh dengan produktivitas kerja pegawai atau tidak, pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai

H_a : $\rho \neq 0$ berarti lebih besar atau kurang (-) dari 0 berarti ada pengaruh antara disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawa

ρ = nilai korelasi dalam formulasi dihipotesiskan.

3. Analisis Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai, dibanding dengan pengaruh yang disebabkan oleh faktor-faktor lain.

RUMUS : KD = r^2 x 100%

Keterangan :

KD = Koefisien Penentu

r^2 = Koefisien Korelasi Dikuadratkan

1.7 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi pengambilan KKL untuk memperoleh data sebagai bahan penyusunan skripsi ini adalah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang beralamat di jalan pelabuhan II Km 6 Sukabumi.

Waktu pelaksanaan KKL yaitu dari bulan Maret 2009 sampai dengan Oktober 2009 dan diakhiri bulan November 2009 untuk penyusunan penelitian ini. Adapaun jadwal penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jadwal Laporan KKL

No	Kegiatan	2009					2010	
		Mar	Jun	Juli	Agus	Sep	Okt	Nov
1.	Obsevasi Laporan KKL							
2.	Pengajuan Judul							
3.	Pengajuan Surat							
4.	Pelaksanaan Laporan KKL							
5.	Pengumpulan Data							
6.	Penyusunan Laporan KKL							
7.	Penyerahan Laporan KKL							