

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA BIMA

Asti Dwiyanti¹, M. Badar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima Nusa Tenggara Barat

E-mail : astidwiyanti17.stiebima@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian yang dilakukan ini digunakan untuk melihat Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima. Metode kuantitatif yang digunakan dalam Penelitian ini yang menunjukkan sebab akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima yang berjumlah 44 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 pegawai. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan skala likert. Observasi, kuesioner dan dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang digunakan. Tehnik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

Kata Kunci : Kedisiplinan dan Produktivitas

ABSTRACT : *This research was used to see the effect of discipline on productivity at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Bima City. The quantitative method used in this study shows cause and effect. The population used in this study were all employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Bima city, totaling 44 employees. The sample used is as many as 30 employees. The sampling technique used is purposive sampling. The research instrument used in this study is a questionnaire with a Likert scale. Observation, questionnaire and documentation are data collection techniques used. The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis using IBM SPSS 21 software. The results show that: Discipline affects employee productivity at the regional disaster management agency (BPBD) office of Bima city.*

Keywords : Discipline and Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja sebuah instansi, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan merupakan suatu keharusan. Dalam dunia kerja sering terjadi persaingan ketat yang dimiliki oleh pegawai dan diharuskan untuk terus meningkat. Ada banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga pegawai yang berkualitas, salah satu diantaranya yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh pegawai dan pihak instansi.

Dalam sebuah instansi atau organisasi sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena untuk dapat menjalankan sebuah roda instansi/organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan mengelola organisasi tersebut dengan baik.

Oleh karena itu, sumber daya manusia di perlukan oleh setiap institusi pegawai dan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin organisasi dapat memberikan

pengaruh disiplin terhadap produktivitas yang baik pada para pegawai. Badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota bima di tuntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu instansi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dan organisasi.

Suatu organisasi untuk dapat produktivitas kerja pegawai dikarenakan kurang pengawasan dan bagi pemimpin harus bisa mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang muncul di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Kedisiplinan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memegang peranan penting dalam pembinaan pegawai dari segi kemandirian dan keahlian pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sukri (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota bima tentang pengaruh disiplin yang dimana masih banyak para pegawai yang suka datang tidak ketepatan waktu dan sering pulang sebelum jam pulang.

Selain pengaruh disiplin hal yang di perhatikan oleh organisasi adalah pada produktivitas agar para pegawai dalam berkerja dengan efisiensi dan efektivitas. Selain itu penelitian juga melihat fenomena yang berkaitan dengan pengaruh disiplin berdasarkan observasi awal, bahwa produktivitas pada kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) kota bima harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas mereka masing masing.

Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)Kota Bima**”. Penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin adalah sikap yang bertanggung jawab atau atau menepati janji sehingga orang selalu mempercayainya ketika selalu di beri kepercayaan. Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan organisasi pemerintah dan normal normal sosial yang berlaku. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutirno (2016:89) adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya kederlanaan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya kederlanaan pimpinan dalam organisasi, ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Indikator disiplin kerja Menurut Handoko (2014:83), indikator disiplin kerja adalah : 1) kehadiran, 2) ketepatan waktu, 3) ketaatan

1. Saya datang dengan tepat waktu sesuai aturan
2. Saya harus pulang dengan waktu jam yang di tentukan
3. Saya Harus patuh terhadap peraturan yang berlaku
4. Saya harus bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas
5. Saya melaksanakan tugas-tugas kerja sesuai dengan pekerjaan yang di bebaskan

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat mencerminkan dalam sikap dan perilaku disiplin yang memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. menurut rival (2004:444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan seseorang untuk mematuhi kedisiplinan terhadap di kantor aturan dan norma norma sosial yang berlaku.

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas menurut Wibisono (2011:147) adalah sebagai berikut : produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013:55) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja lain : 1) faktor kemampuan 2.) faktor motivasi

Produktivitas kerja menurut Robbins (2013:132) memiliki tiga dimensi indikator yaitu 1) efisiensi, 2) efektivitas 3) kualitas

1. Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
2. Saya harus bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan baik dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan
3. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya
4. Saya senang bekerja di kantor ini karena pimpinan selalu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan
5. Saya harus bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Menurut Astria dan Deysi Lengkong (2015) bahwa “bahwa “ variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado”.

Berdasarkan latar belakang , rumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima yang berjumlah 44 orang (pegawai) dengan rincian ASN sebanyak 30 dan honorer sebanyak 14 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai negeri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan skala likert.

Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini berada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Bima di JL. Gajah Mada No.51 Kelurahan Penaraga Kec. Raba Kota Bima. Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**1. UJI VALIDITAS**

Uji validitas kuensioner untuk variabel kedisiplinan dan produktivitas pegawai dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden (pegawai) dengan nilai r hitung > dari r tabel sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian ini valid. Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KEDISIPLINAN (X)	1	0.493	0.3550	Valid
	2	0.520	0.3550	Valid
	3	0.608	0.3550	Valid
	4	0.645	0.3550	Valid
	5	0.800	0.3550	Valid
	6	0.683	0.3550	Valid
	7	0.416	0.3550	Valid
	8	0.520	0.3550	Valid
PRODUKTIVITAS (Y)	1	0.730	0.3550	Valid
	2	0.487	0.3550	Valid
	3	0.730	0.3550	Valid
	4	0.751	0.3550	Valid
	5	0.632	0.3550	Valid
	6	0.590	0.3550	Valid
	7	0.751	0.3550	Valid
	8	0.689	0.3550	Valid

2. UJI REABILITAS

Penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai chombach's alpha lebih dari 0,6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel X sebesar 0.707 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini merupakan instrument yang reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel X sebesar 0.707 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini merupakan instrument yang reliable.

3. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-15.430	5.567		-	.010
	KEDISIPLINAN	1.336	.162	.842	2.772 8.265	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -15.430 + 1.336X$$

Model persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta (α) sebesar -15.430 hal ini berarti jika Kedisiplinan bernilai 0, maka produktivitas kerja bernilai sebesar -15.430 dengan asumsi faktor lainnya bernilai tetap. Sedangkan hasil uji regresi linear sederhana untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien (B) untuk kedisiplinan menunjukkan angka yaitu 1.336 hal ini berarti setiap peningkatan 1, kedisiplinan maka akan mengalami peningkatan produktivitas kerja sebesar 1.336 dengan asumsi faktor lain bernilai tetap.

4. UJI KOEFISIEN KORELASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.699	3.365

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

Dari table diatas, angka R sebesar 0,842 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variable dependen yaitu Produktivitas kerja dengan variabel independennya yaitu Kedisiplinan yaitu sangat kuat.

5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.699	3.365

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

Dari table diatas nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,709. Hal ini berarti bahwa besar kemampuan variable independen terhadap variable dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan ini adalah sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. UJI t

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.430	5.567		-2.772	.010
	KEDISIPLINAN	1.336	.162	.842	8.265	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

H1 :Terdapat pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima.

Dari perhitungan table diatas nilai t hitung > t table atau 8.265 > 2.045 yang berarti diterima H1. Hasil pengujian secara parsial atau uji t 2 pihak dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bima.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistic t,diperoleh bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima, dimana jika terjadi peningkatan atau penurunan kedisiplinan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astria dan Deysi Lengkong (2015) bahwa “bahwa “ variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota manado”.

5. SIMPULAN DAN SARAN**a. Simpulan**

Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima, dimana jika terjadi peningkatan atau penurunan kedisiplinan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kota Bima.

b. Saran

Peneliti menyarankan untuk Pada penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain (seperti motivasi kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

- Hindriari, R. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSESS LEGOK. *JURNAL SeMaRaK*. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Purnomo, H., & Wahdiniwaty, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1.3751>
- Robin, & Hoki, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia. *Jurnal Ilmiah Smart*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. *Penelitian.metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D*, Alfabeta, cv. ____ (2016).SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. (2016). *Istinbath*.