

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BMKG) JAKARTA

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMACE AT EMPLOYEE PERFORMACE METEOROLOGI CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS (BMKG) JAKARTA

Anniza Adnan¹, Romat Saragih²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹annisadnan76@gmail.com ²romatsaragih@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bertahan dan berperan aktif yang akan mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi untuk mengetahui berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Harapan atas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didalamnya seperti halnya pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta.

Pendekatan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kasual sedangkan metode analisis linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah 4680 karyawan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta. Metode pengambilan sample Teknik *simple random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang disiplin kerja sebesar 85,6% tanggapan responden terhadap produktivitas sebesar 93,5%. Tanggapan responden tentang kinerja karyawan sebesar 96,8%. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah. Dan juga uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Every company needs human resources that are able to survive and play an active role that will support the success of a company. Therefore, companies need employees who have a high level of productivity to determine the success or failure of the company's goals. Expectations for work discipline on employee performance in it as well as the Jakarta Meteorology and Climatology Agency (BMKG).

The approach in this study is qualitative with descriptive and casual types of research while multiple linear analysis methods. Respondents in this study were 4680 employees of the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG) Jakarta. Sampling method Simple random sampling technique.

The results of the study showed that respondents 'responses to work discipline amounted to 85.6% of respondents' responses to productivity at 93.5%. Respondents about employee performance amounted to 96.8%. Regression test results show that there is no problem. And also the t test shows that work discipline and productivity affect employee performance.

Keywords: Work discipline, work productivity, employee performance

1. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai dan Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam sebuah organisasi salah satunya adalah tingkat disiplin kerja dan produktivitas pegawai dalam mematuhi berbagai aturan yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana aturan tersebut dibuat sebagai standar untuk mengendalikan perilaku pegawai agar tetap berorientasi kepada tujuan

organisasi. Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagai mana pekerja itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, merupakan gambaran umum dari kinerja dalam performance. Sedangkan menurut Edison (2016:207) kinerja terdiri dari terdiri dari empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. Dimensi tersebut saling berhubungan satu sama lain.

. tingkat kehadiran pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menurun dari tahun 2015-2017 dimana rata-rata persentase ketidakhadiran berupa izin atau tidak ada keterangan meningkat dari 3% menjadi 4% serta persentase kehadiran berada pada kisaran 93%. Meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai karena izin diluar sakit dan cuti dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi. Berdasarkan observasi penulis pada karyawan pada BMKG adalah sistem yang ada pada perusahaan sangat mengutamakan disiplin kerja dan sangat berpengaruh pada produktivitas pada karyawan BMKG sistem disiplin kerja yang ada pada BMKG adalah dengan cara absen dengan *fingerprint* dengan toleransi 30 menit yaitu jam 8:00 lebih dari 8:00 dipotong 1% lebih dari jam 9:00 dipotong 2,5%.

penilaian kinerja untuk karyawan di lingkungan BMKG pada tahun 2017 berada pada pada interval diatas 91%, hal ini menjukkan bahwa kinerja individu atau karyawan BMKG berada pada kriteria sangat baik sesuai dengan standar kinerja pegawai yang ditentukan dari Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 yaitu kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 91-ke atas merupakan standar nilai sangat baik. Meskipun begitu masih ada beberapa indicator penilaian kinerja karyawan yang berada pada kriteria baik yaitu untuk disiplin kerja dan kerjasama karyawan, hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi pada tahun yang akan datang.

hasil perhitungan produktivitas pegawai berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan BMKG tahun 2017 dapat dilihat bahwa angka realisasi kuantitas pekerjaan sebesar 40 lebih rendah dibandingkan dengan target kerja yang telah ditetapkan sebesar 70 sehingga nilai rata-rata SKP atai produktivitas pegawai berada pada kisaran 67,64 dan berada pada interval penilaian cukup. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh organisasi akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, hal ini didukung oleh penelitian dari Pangkey (2014:391) yang menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan presentasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyatakan bahwa produktivitas kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting, oleh karena itu produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan terpadu yang menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta”

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana disiplin kerja Pegawai BMKG?
- 2) Bagaimana produktivitas kerja Pegawai BMKG?
- 3) Bagaimana kinerja Pegawai BMKG?
- 4) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara parsial?
- 5) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara simultan?

. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen pada umumnya dapat dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas yaitu menurut Andrew Sikula dalam Hasibuan (2015:2), mengemukakan bahwa Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

2.2 Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Dalam bukunya Sinambela (2014:5) mengatakan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

2.3 Disiplin Kerja dan Dimensi disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2015:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Tujuan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. keadilan
5. Waksiat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan Pimpinan
8. Hubungan kemanusiaan

2.4 produktivitas Pegawai dan Dimensi produktivitas Pegawai

Sutrisno (2016:104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan Hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi
Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Simamora dalam Sinambela (2014:242) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral karyawan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hubungan antara Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2015:166), produktivitas kerja menurut adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja akan juga meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun bagi organisasi itu sendiri, hal ini juga dikemukakan oleh Jackson dalam Siagian (2015:166) dengan meningkatnya produktivitas (*productivity*) maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

2.5 Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- b. Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- c. Disiplin dan Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kasual adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X1,X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 90,5% yang termasuk dalam kategori “Sangat baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin kerja (X1) adalah 81,9% yang termasuk dalam kategori “baik” serta tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Produktivitas Kerja (X2) adalah 90,5% dalam katagori “sangat baik”.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang dilakukan pada 100 Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,189	,283		4,196	,000
	Disiplin kerja	,332	,092	,341	3,618	,000
	Produktivitas	,284	,079	,337	3,574	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,189 + 0,332X_1 + 0,284X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 1,189, artinya apabila disiplin kerja dan produktivitas tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 1,189. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,332, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 (satuan), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Apabila upaya disiplin kerja ditingkatkan bisa jadi pertimbangan kinerja pegawai akan meningkat juga.
2. Koefisien regresi variabel produktivitas kerja (X_2) sebesar 0,284, artinya apabila produktivitas kerja ditingkatkan 1 (satuan), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan yang cukup, sebesar 0,284 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara produktivitas kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi prduktivitas kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitu sebaliknya, semakin rendah tingkat produktivitas kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial pada Tabel 4.28, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,000. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikansi $\alpha=0,05$ serta nilai t hitung sebesar 5,592 akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana $(0,000) \leq (\alpha = 0,05)$ serta nilai t hitung $(5,592) \geq t$ tabel $(1,985)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMKG, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS sebagaiberikut:

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,504	4,53989

a. Predictors: (Constant), Produktivitas, Disiplin Kerja

Koefisien determinasi (*R square*) 51,4% menunjukkan disiplin kerja (X1), dan produktivitas (X2) memberikan pengaruh secara simultan sebesar 77,0% terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 48,6% merupakan kontribusi factor lain selain disiplin kerja (X1) dan produktivitas (X2) yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Sebagai hasil dari penelitian dan analisis pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja

Bahwa hasil perhitungan berdasarkan tanggapan responden untuk dimensi balas jasa menunjukkan nilai yang paling rendah sehingga organisasi harus memperhatikan dimensi balas jasa ini untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Untuk item pertanyaan yang mendapat nilai tanggapan paling rendah yaitu mengenai gaji yang didapatkan sudah memenuhi kebutuhan, hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari organisasi karena pemenuhan kebutuhan dasar pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin pegawai.

b. Variabel Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi efisiensi mendapat nilai terendah dibandingkan dengan dimensi yang lain dalam produktivitas kerja sehingga organisasi perlu untuk memperbaiki tingkat efisiensi pegawai dalam bekerja sehingga produktivitas kerja yang ditargetkan dapat dicapai. Untuk item pernyataan dalam produktivitas kerja yang mendapat nilai terendah yaitu untuk pernyataan hasil kerja hari ini lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya, dimana masih banyak pegawai yang merasa hasil pekerjaan yang dilakukan tidak lebih baik dibandingkan dengan periode kerja sebelumnya, hal ini harus menjadi perhatian organisasi dengan memberikan insentif atau hukuman jika produktivitas kerja pegawai turun atau naik dari periode sebelumnya.

c. Variabel Kinerja

Untuk dimensi dalam variabel kinerja yang mendapat nilai terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu untuk dimensi kepemimpinan, dimana hal ini sangat mempengaruhi dari penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan serta bagaimana pemimpin dapat memotivasi bawahan serta rekan kerja yang lain untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan untuk item pertanyaan yang mendapat nilai terendah dalam variabel kinerja yaitu mengenai menjadi teladan dan panutan bagi bawahan, dimana kurangnya teladan dari seorang pemimpin bagi bawahan dapat berdampak buruk pada pencapaian kinerja pegawai dan organisasi di masa yang akan datang. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan dan memberi pelatihan dan pendidikan khusus bagi pegawai yang mempunyai jabatan atau golongan pekerjaan yang lebih tinggi sehingga dapat membrikan teladan yang baik bagi bawahannya.

Daftar Pustaka

- [1] Edison, Emron, Anwar, Yohni dan Komariyah, Imas (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- [3] Pangkey, Max.. (2014). *Pengaruh kerja dan disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang*. Jurnal Program Studi administrasi niaga Fisip Unsrat.
- [4] Siagian Sondang P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Sinambela, L.P. (2014). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Sutrisno,Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup