

**HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BADAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA
(BPPKB) KABUPATEN PATI**

MAHARDIKHA ADHI NUGROHO, PRASETYO BUDI WIDODO*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Mahardikha.a.n@gmail.com

ABSTRAK

Suatu instansi/badan hukum yang bergerak dalam bidang pelayanan, dalam hal ini BKKBN dan BPPKB, saat ini cenderung dipandang kurang baik oleh masyarakat. Fenomena yang terjadi saat ini, ada beberapa pegawai BPPKB yang sering datang tidak tepat waktu, hal inilah yang menimbulkan kesan negatif dari masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai kantor BPPKB Kabupaten Pati.

Subjek penelitian ini seluruh pegawai BPPKB Kabupaten Pati, berjumlah 88 orang yang tersebar dalam 12 kecamatan serta kantor perwakilan daerah yang ada di kabupaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling kluster. Pengambilan data menggunakan skala kedisiplinan kerja (43 aitem valid dengan $\alpha=0,940$) dan skala produktivitas kerja (41 aitem valid dengan $\alpha=0,930$) yang sebelumnya telah diuji cobakan pada 50 pegawai BPPKB di 9 kecamatan. Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,358 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Arah koefisien korelasi kedua variable adalah positif, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerjanya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan yang positif antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kabupaten Pati dapat **diterima**. Kedisiplinan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 12,8% pada produktivitas kerja, kemudian 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kedisiplinan kerja, produktivitas kerja, pegawai

*Penulis penanggungjawab

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKING WITH DISCIPLINE
EMPLOYEES PRODUCTIVITY AT WORK AGENCY OFFICE OF
FAMILY PLANNING AND WOMEN EMPOWERMENT (BPPKB)
DISTRICT PATI**

MAHARDIKHA ADHI NUGROHO, PRASETYO BUDI WIDODO*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Mahardikha.a.n@gmail.com

ABSTRACT

An agency / legal entity engaged in the service, in this case BKKBN and BPPKB, currently less likely to be viewed by the public. Phenomena that occur at this time, there are some employees who often come BPPKB not timely, it's that causes a negative impression of the community. This study aims to determine the relationship of work discipline and productivity of employees working in the office BPPKB Pati.

These subjects all employees BPPKB Pati, totaling 88 people scattered in 12 districts as well as regional offices in the district. The sampling technique used was cluster sampling technique. Collecting data using scale work discipline (43-item valid with $\alpha = 0.940$) and work productivity scale (41-item valid with $\alpha = 0.930$) which previously had been tested on 50 employees BPPKB in 9 districts. Data obtained based on the results of a simple regression analysis showed a correlation coefficient between the discipline of working with labor productivity 0.358 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Direction of the two variables the correlation coefficient is positive, meaning that the higher the discipline of work, the higher productivity of labor and vice versa, the lower the work discipline, the lower the productivity of its work.

These results indicate that the proposed research hypothesis, there is a positive relationship between work discipline and productivity of employees working on Pati BPPKB acceptable. Work discipline effective contribution by 12.8% on labor productivity, then 87.2% influenced by other factors.

Keyword: Work discipline, work productivity, employee

*Responsible Author

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai sekarang tidak hanya pembangunan dalam bentuk fisik, tetapi juga non fisik yang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam berjalannya sebuah instansi karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di instansi/organisasi/perusahaan tersebut. Tanpa SDM yang memiliki keahlian ataupun kompetensi maka mustahil bagi sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Produktivitas kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Esensi dalam konteks ini bahwa pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003, h. 84). *International Labour Organization* dalam Hasibuan (2008, h. 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi, produktivitas kerja yang rendah dikarenakan kurang adanya kontrol yang baik terhadap kinerja para pegawai. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap instansi ataupun perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas suatu pegawai/karyawan diantaranya adalah disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2003, h. 193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Cerminan tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan demi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik, namun untuk memelihara dan meningkatkan

kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Suatu instansi dalam hal ini BKKBN dan BPPKB cenderung dipandang kurang baik oleh masyarakat, hal tersebut sependapat dengan pernyataan yang disampaikan Mamat Rahayu (Anggota Komisi IX DPR RI) bahwa program pengendalian penduduk dari BKKBN berjalan kurang baik, padahal jumlah penduduk di Indonesia sangat tinggi (Citizen Journalism, 2013). Tidak berjalannya program dengan baik, dapat dikarenakan oleh tingkat produktivitas kerja para pegawai yang menurun, sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Fenomena yang terjadi saat ini, ada beberapa pegawai BPPKB yang sering datang tidak tepat waktu tingkat kedisiplinanya rendah, hal inilah yang menimbulkan kesan negatif dari masyarakat. Pegawai BPPKB dalam masyarakat seharusnya mempunyai produktivitas kerja secara total untuk dapat terjun melayani masyarakat dengan baik. Pihak yang terkait maupun pimpinan harus dapat memberikan evaluasi terhadap para pegawai supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja, agar tercipta suasana kedekatan antara pegawai dengan masyarakat, sehingga masyarakat merasa nyaman untuk bertanya, berkonsultasi serta mendapatkan informasi dalam masalah- masalah kesehatan keluarga masing – masing. Kantor BPPKB kabupaten Pati yang merupakan salah satu instansi atau lembaga yang berperan dalam mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan pada setiap masyarakat. Lembaga ini juga turut serta mewujudkan keluarga Indonesia sebagai keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai kantor BPPKB Kabupaten Pati?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adakah hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai kantor BPPKB Kabupaten Pati.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat membangun dan mengembangkan khasanah keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (*International Labour Organization* dalam Hasibuan, 2008, h. 127).

2. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan 2005, h. 143).

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

1. X : Variabel bebas (kedisiplinan kerja)
2. Y : Variabel terikat (produktivitas kerja)

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kedisiplin kerja adalah sikap yang tercermin dan terbentuk dari suatu perbuatan atau tingkah laku pegawai / karyawan, yang dapat berupa kepatuhan ataupun ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu instansi / organisasi / perusahaan.
2. Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan dan menghasilkan peningkatan hasil produk dan jasa pelayanan dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada dan digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu instansi / organisasi / perusahaan dari waktu ke waktu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai BPPKB Kabupaten Pati dengan jumlah 150 pegawai di 21 UPT dan satu kantor perwakilan BPPKB di Kabupaten. Subjek penelitian berjumlah 12 UPT BPPKB dan satu kantor

perwakilan BPPKB di Kabupaten dengan jumlah responden yang diperoleh 88 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipakai pada penelitian ini, digunakan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dalam menentukan sampel penelitian menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan juga Michael (Sugiyono 2008, h. 87). Jadi disini peneliti akan mengambil 105 subjek dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sebagai sampel, mengingat keterbatasan jumlah populasi yang ada dan juga untuk meminimalisir kesalahan yang ada, tapi akhirnya yang terkumpul sebesar 88 subjek.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Alasan peneliti menggunakan metode skala psikologi didasarkan pada karakteristik skala psikologi itu sendiri (Azwar, 2010, h. 5), yaitu skala merupakan kumpulan pernyataan yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberi angka (skor) yang kemudian dapat diinterpretasikan.

Skala kedisiplinan kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Dewi Anggraeni dan ada 5 aspek yang terdapat didalamnya (Anggraeni 2008, h. 19). Skala produktivitas kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Haryani dan ada 4 aspek yang terdapat didalamnya (Haryani 2002, h. 56).

HASIL

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dan memiliki distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel kedisiplinan kerja diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* 1,055 dengan nilai $p=0,216$ ($p > 0,05$). Uji normalitas pada variabel produktivitas kerja didapatkan signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,916 dengan nilai $p=0,371$ ($p > 0,05$).

2. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas dari hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan $F_{lin} = 12,675$ dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja melalui $r_{xy} = 0,358$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai r_{xy} positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, artinya semakin positif kedisiplinan kerja maka semakin baik produktivitas kerjanya, dan sebaliknya semakin negatif kedisiplinan kerja maka semakin buruk produktivitas kerjanya. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kabupaten Pati dapat diterima.

PEMBAHASAN

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja melalui $r_{xy} = 0,358$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai r_{xy} positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif. Hasil dari penelitian tersebut dan juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kab. Pati. Atas diterimanya hipotesis ini, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang positif, maka akan menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya akan dibarengi dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi pada pekerjaannya.

Hasil penelitian pada pegawai BPPKB menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar

12,8 % terhadap variabel produktivitas kerja pada pegawai BPPKB. Artinya bahwa kedisiplinan kerja yang positif memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi pada pegawai BPPKB di Kabupaten Pati.

Produktivitas kerja yang tinggi akan terwujud apabila kualitas kerja pegawai yang meningkat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar dari instansi. Meningkatnya kualitas kerja merupakan suatu standar yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi, dan yang terakhir ketepatan waktu yang dimiliki merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai BPPKB Kab. Pati. Arah hubungan bernilai positif mengandung arti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai tersebut. Kedisiplinan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 12,8% terhadap produktivitas kerja pegawai BPPKB Kab. Pati.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pegawai BPPKB

Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, walaupun terdapat beberapa hal faktor lain yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja yang positif dapat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja pegawai, pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pekerjaannya, mampu meningkatkan kinerja untuk

memberikan hasil yang terbaik bagi instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Untuk itu, bagi pegawai BPPKB agar dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan kerja yang positif dan menciptakan produktivitas kerja yang baik, guna menciptakan pegawai BPPKB yang berprestasi kedepannya.

2. Bagi Kepala BPPKB

Bagi pihak kepala BPPKB hendaknya informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kebutuhan pegawai, baik dalam sistem kepegawaian. Hendaknya kepala instansi memberikan perhatian, semangat serta dukungan kepada pegawainya, agar dapat produktivitas kerja masing – masing yang nantinya mempunyai pengaruh sangat besar terhadap prestasi instansi tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain dalam variabel kedisiplinan kerja, misalnya faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti, pendidikan, ketrampilan, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, dan juga manajemen dan kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang : UNNES. Hal, 19-20.
- Azwar, S. 2009. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryani, S. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalang di Tanjung Kalsel*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 11.2.117-124.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- SC. 2012. *Kinerja BKKBN Kembali Dipertanyakan*. Citicen Journalism. <http://www.citizenjournalism.com/world-news/indonesia/cj-dpr-ri-news/kinerja-bkkbn-kembali-dipertanyakan/>
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana* (edisi 6). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso & Retnoningsih, A. (2009). *Kamus besar bahasa indonesia (Edisi Lux)*. Semarang: CV Widya Karya.
- Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supiyanto, Y. 2011. *Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik*, Prospektus. 9. 2. 173-180.