

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw

Luther Paa<sup>1</sup>, Meyta Longkutoy<sup>2</sup>, Yanti M. Timisela<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ [lupaluther@gmail.com](mailto:lupaluther@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Tambrauw Regency, West Papua Province. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. significant test through (t-test), using simple linear regression and coefficient of determination ( $R^2$ ). The population in this study were all employees of the Regional Disaster Management Agency of Tambrauw Regency, West Papua Province. All of the population involved in the sample amounted to 54 respondents. Primary data were obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. From the results of data processing with simple linear regression analysis, the regression equation was obtained.  $Y = 1.115 + 0.895X$ , the regression coefficient value of 0.895 means that every time there is a change and addition of one percent to the work discipline variable, the employee performance variable will increase by 0.895 if the work discipline variable is zero, then employee performance has a value of 1.115. In the coefficient of determination test obtained  $R^2$  square 54.4%, meaning that work discipline affects the quality of service by 54.4%, while the remaining 45.6% is influenced by other factors not analyzed in this study. The results of the t test, where  $t_{count} 7.169 > t_{table}$ , it can be said that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance

**Keywords:** *Service Quality, Management Agency, Work Discipline*

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

August 27, 2022

Revised

November 11,

2022

Accepted

November 16,

2022

How to cite

Paa, L., Langkutoy, M., Timisela, Y., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 446-459

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

Indonesia terkenal dengan kondisi Geografis, hidrologis geologis dan drmogrsfisnya memungkinkan terjadinya bencana, baik yang disebabkan oleh faktor alam, non alam, maupun manusia yang menimbulkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dapat menghambat pembangunan dan pengembangan potensi sumberdayanya untuk meningkatkan kesejahteraan. Dampak yang ditimbulkan dari bencana berupa korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak lain yang dapat dirasakan oleh manusia, maka berbagai cara diupayakan untuk meminimalisir bencana tersebut dengan cara pencegahan, penanganan dan penanggulangan bencana. Dalam penanggulangan bencana salah satunya dengan memberikan bantuan perbaikan darurat bencana untuk pemulihan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah salah satu badan yang memberikan perlindungan kepada masyarakat dan dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden No 8 Tahun 2008. Dengan fungsi koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, instansi vertical di daerah, lembaga usaha dan pihak lain yang diperlukan pada tahap prabencana, tanggap darurat, dan pascabencana. Dengan demikian, tujuan BPBD adalah untuk melaksanakan perintah melalui penyebaran sumber daya manusia, peralatan, logistic dan sarana prasarana lainnya dari unit kerja perangkat daerah, instansi vertical di daerah, lembaga atau organisasi dan pihak lain yang diperlukan dalam rangka penanganan tanggap darurat penanggulangan bencana. Oleh sebab itu, BPBD merupakan unsur penunjang tugas bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penanggulangan bencana, yang dipimpin oleh seorang kepala instansi yang berada di bawah dan bertanggung jawab atas kepala bupati. Hasil yang diharapkan dalam pemberian bantuan perbaikan darurat adalah minimal berfungsinya prasarana umum, ekonomi dan sosial, seperti jalan, jembatan, dermaga, irigasi, air minum, listrik, gas dan jaringan komunikasi untuk menghidupkan kembali kehidupan masyarakat. Pemulihan dilakukan oleh instansi atau lembaga terkait yang terkoordinir oleh kepala BPBD.

Untuk mencapai hasil yang baik maka dibutuhkan kerja keras dari pegawai, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan baik, BPBD kabupaten tambrauw memiliki jumlah pegawai sebanyak 54 orang. Agar seluruh pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan patuh pada peraturan - peraturan yang berlaku pada instansi tersebut, maka pegawai dituntut untuk disiplin dalam bekerja, maka untuk menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin. Karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakannya. Karena disiplin kerja pegawai merupakan hal penting yang harus ditanamkan pada diri sendiri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, diperlukan peraturan untuk memberikan pedoman arah bagi pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan - aturan di tempat kerja, semakin disiplin semakin tinggi pula kesadaran untuk melakukan tugas dan kerja. Pelayanan yang baik harus di dukung oleh Pegawai- pegawai yang handal pula, Sehingga mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat., namun saat ini didapatkan bahwa terkadang ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan-aturan atau perintah dan ketentuan yang berlaku sehingga hal ini menjadi hambatan dalam proses memberikan layanan yang baik dan cepat kepada masyarakat.

Masalah yang dihadapi pegawai yaitu mengenai Kualitas pelayanan adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih belum terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di kantor daerah. Hal ini dikarenakan tidak ada control yang efektif oleh pimpinan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, disiplin diterapkan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyimpangan dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, kinerja yang diharapkan akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka

yang memiliki disiplin tinggi. Untuk menciptakan organisasi yang harus dibangun dan ditegakkan terlebih dahulu dalam perusahaan adalah disiplin karyawan. Jadi disiplin adalah kuncinya kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Masih rendahnya kinerja birokrasi pemerintahan yang menjadi tuntutan masyarakat guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat sebagai lembaga teknis pengelolaan keuangan daerah yang bertanggungjawab dalam menciptakan tata kelola keuangan daerah yang bersinergi dan terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Tambrauw. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat".

### **Kajian Teoritis**

Pengertian Manajemen menurut Veithzal Rivai mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan (Rivai, 2010).

Manajemen menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter mengemukakan bahwa: "Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil yang maksimal dari dari masukan minimal, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Robbin, 2010).

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen diatas, dapat diketahui bahwa manajemen adalah ilmu yang mempelajari proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Wilson Bangun menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat di bagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen (Wilson Bangun, 2012). Selanjutnya Edy Sutrisno mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno,2013) Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Melayum 2012).

Menurut Hani T. Handoko berpendapat bahwa " manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik tujuan individu dan organisasi (Hani T, 2010).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang mematuhi semua aturan (Rivai, 2010). Sedangkan menurut Mangkunegara Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013). Menurut Hasibuan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan suka rela menaati semua peraturan yang ada dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia menaati semua peraturan dan melaksanakan tugasnya baik secara sukarela maupun dipaksa. Kemauan adalah sikap perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Malayu, 2010)

Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari disiplin, seperti Singodimedjo dalam Sutrisno, mengatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kerelaan dan kerelaan seseorang memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Edy Sutrisno, 2018). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno, bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, alhasil ruangan kerja dikantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan dikantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi dihari itu. Berdasarkan contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidaksiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi. Sedangkan menurut Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Selanjutnya menurut Abdul Salam Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab untuk hidup, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dipatuhi berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dalam masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemajuan dan kemampuan seseorang menginternalisasi dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, adat istiadat yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat (Abdul Salam, 2014). Menurut Terry disiplin menurut alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan lancar harus diupayakan agar ada kedisiplinan yang baik (G. R Terry ,2013) Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakan pedoman organisasi (Anwar Prabu, 2013). Selanjutnya menurut Hasibuan Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan (Malayu S.P, 2012). Sutrisno menyatakan didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap aktivitas dan perilaku. Tetapi aturannya tidak akan ada artinya jika tidak disertai sanksi bagi pelanggarannya (Edy Sutrisno. 2013).

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, mentaati, peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan tidak mengelak

mendapat sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2010). Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat (Moekijat, 2010).

Kualitas pelayanan berarti tingkat layanan yang terkait dengan harapan dan kebutuhan pelanggan, yang mana ini berarti bahwa organisasi dapat dikatakan mampu menyediakan produk baik barang maupun jasa, jika sesuai dengan keinginan pelanggan, jadi jika pelanggan merasa puas dengan produk serta pelayanan organisasi atau perusahaan berarti kualitas pelayanan dikatakan baik Fitzsimmons dalam Sulastiyono menjelaskan bahwa kualitas pelayanan adalah hal yang kompleks, dan tamu akan menilai kualitas layanan.

Philip Kotler menyatakan bahwa Kualitas pelayanan adalah kinerja yang ditawarkan oleh seseorang kepada orang lain. Kinerja tersebut dapat berupa tindakan yang tidak berwujud dan tidak mengakibatkan atas kepemilikan barang apa pun dan kepada siapapun (Kotler, 2016) Artinya pelayanan merupakan Tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, yang tujuan akhirnya adalah untuk menciptakan kepuasan konsumen, Selain itu Fandy Tjiptono, mengajukan teorinya tentang kualitas layanan sebagai keadaan dinamis terkait erat dengan produk, layanan, sumber daya manusia, dan proses dari lingkungan yang setidaknya dapat memenuhi atau melampaui kualitas layanan yang diharapkan. Artinya upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang disertai dengan keinginan konsumen, serta ketepatan cara Disamping itu bagaimana caranya perusahaan dalam penyampaian kepada konsumen atau pelanggan agar dapat memenuhi harapan dan kepuasan dari pelanggan tersebut. Demikian hal dengan Ratminto dan Atik, mereka menyatakan bahwa tolak ukur keberhasilan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima layanan. Sedangkan tingkat kepuasan penerima layanan akan diperoleh jika penerima mendapatkan jenis pelayanan yang sesuai dengan yang mereka harapkan (Atik, dan ratminto, 2005).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis pengaruh di antara variabel yang diteliti. Penelitian yang dilaksanakan berlokasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat Kompleks Kantor Bupati Jalan Irawiam No.1 Fef. Waktu penelitian adalah selama tiga bulan mulai bulapril- Juni 2022. Sampel penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat yang berjumlah 45 orang.

Untuk memperoleh data yang berkaitan erat dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Kepustakaan

Kepustakaan adalah metode untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan-tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan literature-literatur dan bahan-bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*)

Metode penulisan ini adalah metode penulisan yang langsung dilapangan menemui pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat dengan melalui:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, tetapi juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dalam.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada respon untuk menjawab.. Penilaian skala likert sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan sangat kurang setuju.

Penelitian ini menggunakan Analisa kuantitatif, yaitu dengan menggabungkan semua data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan serta literatur-literatur yang ada , kemudian dilakukan Analisa kuantitatif.

**1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan taraf signifikansinya 5%

**2. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai keandalan dalam mengukur. Instrumen dapat diandalkan adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam hal ini bila Reliability Coefficient (alpha) nilainya  $>$  0,6 maka variabel dan butir pernyataan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**3. Analisa Regresi Linear Sederhana**

Sugiyono menyatakan bahwa : “Regresi sederhana berdasarkan hubungan fungsional atau kausal dari satu variable bebas dengan satu variabel dependen”.

Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kualitas pelayanan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja

**4. Uji t -test**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Keterangan :

n = jumlah data

R = koefisien korelasi

Kriteria Keputusannya adalah :

a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
 c. Taraf signifikansi = 5 %  
 d. Derajat kebebasan (df) = n - 2.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 45 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tambrau. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1.	25 - 35 tahun	5	11,11
2.	36 - 45 tahun	27	60
3.	> 46 tahun	13	28,89
Total		45	100

**TABEL I**  
**RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 5 orang atau 11.11 persen, responden yang berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 60 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 13 orang atau 28.89 persen.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	29	64,44
2.	Perempuan	16	35,56
Total		45	100

**TABEL II**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 64.44 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 16 orang atau 35.56 persen.

No	Status Responden	Jumlah	Persentase
1.	Kawin	36	80
2.	Belum Kawin	9	20
Total		45	100

**TABEL III**  
**RESPONDEN BERDASARKAN STATUS**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang berstatus kawin yaitu sebanyak 36 orang atau 80 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 9 orang atau 20 persen.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

1.	SLTA	18	40
2.	D3	13	28,89
3	S1	14	31,11
Total		45	100

**TABEL IV**  
**RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 18 orang 37.04 persen, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 13 orang atau 18.52 persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 14 orang atau 44.44 persen.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1- 5 Tahun	12	26,67
2.	6 -10 Tahun	23	51,11
3	>15 Tahun	10	22,22
Total		45	100

**TABEL V**  
**RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang memiliki masa kerja 1- 5 tahun sebanyak 12 orang atau 26.67 persen, masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 23 orang atau 51.11 persen, di atas 15 tahun sebanyak 10 orang atau 22.22 persen.

#### **A. Deskripsi Jawaban Responden**

##### **1. Disiplin Kerja**

Jawaban dari 45 responden pada variabel disiplin kerja terdiri 5 pertanyaan. Jawaban tersebut kemudian akan dihitung dengan jumlah presentase dijelaskan sebagai berikut ini.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Teladan Pemimpin	15 (33.3%)	26 (57.8%)	4 (8.9%)			45 (100%)
2.	Balas Jasa	12 (26.7%)	28 (62.2%)	5 (11.1%)			45 (100%)
3.	Keadilan	8 (17.8%)	28 (62.2%)	9 (20%)			45 (100%)
4.	Waskat	10 (22.2%)	23 (51.1%)	12 (26.7%)			45 (100%)
5.	Sanksi Hukum	10 (22.2%)	26 (57.8%)	9 (20%)			45 (100%)
Jumlah		55	131	39			225
Presentase		(24.45%)	(58.22%)	(17.33%)			(100%)

**TABEL VI**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA**

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dan menjawab sangat setuju sebanyak 154 tanggapan atau 47.54 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 144 tanggapan atau 44.44 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 tanggapan atau 7,1 persen, yang menjawab

tidak setuju sebanyak 2 tanggapan atau 0,93 persen, dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

### 1. Kualitas pelayanan atau (Variabel Y)

Jawaban responden terhadap variabel Kualitas pelayanan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Bukti Fisik	8 (17.8%)	29 (64.4)	8 (17.8%)			45 (100%)
2.	Reliabilitas	7 (15.6%)	27 (60%)	11 (24.4%)			45 (100%)
3.	Daya Tanggap	11 24.4	16 (35.6%)	18 (40%)			45 (100%)
4.	Kompetensi	10 (22.2%)	23 (51.1%)	12 (26.7%)			45 (100%)
5.	Kesopanan	6 (13.3%)	25 (55.6%)	11 (24.4%)	3 (6.7%)		45 (100%)
	Jumlah	42	120	60	3		225
	Presentase	(18.67%)	(53.33%)	(26.67%)	(1.33%)		(100%)

**TABEL VII**

### DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KUALITAS PELAYANAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan pada variabel Kualitas pelayanan dan menjawab sangat setuju sebanyak 42 tanggapan atau 18.67 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 120 tanggapan atau 53.33 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 60 tanggapan atau 26,67 persen, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 tanggapan atau 1,33 persen dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

### D. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $df = n - k$ ,  $\alpha = 5\%$ ) dan hasil perhitungan disajikan pada Tabel 1.

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
	<b>Disiplin Kerja</b>			
1.	Teladan Pemimpin	0.544	0.2483	Valid
2.	Balas Jasa	0.416	0.2483	Valid
3.	Keadilan	0.558	0.2483	Valid
4.	Waskat	0.713	0.2483	Valid
5.	Sanksi Hukum	0.634	0.2483	Valid
	<b>Kualitas Pelayanan</b>			
1.	Bukti Fisik	0.279	0.2483	Valid

2.	Reliabilitas	0.475	0.2483	Valid
3.	Daya Tanggap	0.777	0.2483	Valid
4.	Kompetensi	0.650	0.2483	Valid
5.	Kesopanan	0.625	0.2483	Valid

**TABELIX**  
**VALIDITAS VARIABLE DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN**

Hasil uji validitas untuk variable disiplin kerja menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Teladan Pemimpin sebesar 0,554 Koefisien korelasi Balas Jasa 0,416. Koefisien korelasi Keadilan sebesar 0,558. Koefisien korelasi Waskat 0,713. Koefisien Sanksi Hukum 0,634. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,2483 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kualitas pelayanan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Bukti Fisik sebesar 0,279. Koefisien korelasi Reliabilitas sebesar 0,475. Koefisien korelasi Daya Tanggap sebesar 0,777. Koefisien korelasi Kompetensi sebesar 0,650. Koefisien korelasi Kesopanan sebesar sebesar 0,625, keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,2483 dan dinyatakan valid.

### 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Variabel	alpha Cronbach hasil perhitungan	alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,713	0,60	Reliabel
Kualitas Pelayanan	0,718	0,60	Reliabel

**TABEL X**  
**UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel penelitian pada Tabel 3 diketahui Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan memiliki cronbach's Alpha 0,713 dan 0.718 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan kedua variable penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh sebab itu, variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan untuk analisis selanjutnya.

### 3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dan variabel Kualitas pelayanan, dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 21 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.115	2.568		.434	.666
DISIPLIN KERJA	.895	.125	.738	7.169	.000

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

**TABEL.VIII**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA**

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  
 $Y = 1.115 + 0,895X$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 1.115 artinya jika variabel independen (disiplin kerja) dianggap konstan maka nilai Kualitas pelayanan atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,895 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kualitas pelayanan sebesar 0,895 atau 89,5%.

#### 4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent (disiplin kerja) terhadap variabel dependent (Kualitas pelayanan). Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$ , k merupakan jumlah variabel independent,  $45 - 2 = 43$ ), output SPSS tersebut dapat dilihat pada Tabel. VIII

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 54. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ( $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 45 - 2 = 43$ ) maka t-tabel adalah 1,6811.

Kriteria Keputusannya adalah :

- (a) Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- (b) Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung disiplin kerja yaitu  $t_{hitung} 7.169 >$  dari  $t_{tabel} 1.681$ , atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (H<sub>0</sub>) "**ditolak**" dan H<sub>a</sub> "**diterima**", atau hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kualitas pelayanan

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat". Dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

1. Kepada responden dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan yang memiliki lima kategori jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot nilai tertentu sesuai skala Likert sebagai berikut:
  - a. Jawaban "Sangat Setuju" diberi nilai "5".
  - b. Jawaban "Setuju" diberi nilai "4".
  - c. Jawaban "Kurang Setuju" diberi nilai "3"
  - d. Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai "2"
  - e. Jawaban "Sangat Tidak Setuju" diberi nilai "1"
2. Bobot nilai yang diperoleh setiap responden dari setiap jawaban yang diberikan untuk variabel bebas atau variabel terikat kemudian dijumlahkan.
3. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
4. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula korelasi product moment untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.

5. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut:
  - a. 0,00 - 0,20 = korelasi yang rendah sekali
  - b. 0,21 - 0,40 = korelasi yang rendah
  - c. 0,41 - 0,70 = korelasi yang sedang
  - d. 0,71 - 0,90 = korelasi yang tinggi
  - e. 0,91 - 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

#### **4. Koefisien Determinasi**

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.534	1.386

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

**TABEL IX  
KOEFSIEN DETERMINASI**

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat tergolong Cukup Kuat. Guna menentukan pengaruh disiplin kerja terhadap Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat". dapat digunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ) atau R square. Karena  $r_{xy} = 0,738^2$  maka koefisien determinasi  $r^2 = 0,544$  atau 54.4.%. Hal ini berarti bahwa Kualitas pelayanan sebesar 54.4.%. dipengaruhi oleh disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 45.6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepuasan kerja, prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw, diperoleh  $Y = 1.115 + 0,895X$ , dimana nilai  $a$  adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila variabel disiplin kerja mempunyai nilai nol maka nilai Kualitas pelayanan sebesar 1.115.

Nilai  $b$  adalah koefisien regresi sebesar 0,895 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin maka variabel Kualitas pelayanan akan naik sebesar 0,895. Jadi semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 54.4.%. dengan kelebihan 45.6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel variabel disiplin

kerja dalam meningkatkan Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel disiplin kerja yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel variabel disiplin kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} 7.169 >$  dari  $t_{tabel} 1.681$ , berarti juga signifikan. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen  $t_{hitung} 7.169 >$  dari  $t_{tabel} 1.681$ . Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 73.8. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat rendah dimana 73.8%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kualitas pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 26.2% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi Kualitas pelayanan. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 1.115 + 0,895X$ , dimana konstanta 1.115 jika variabel disiplin kerja dianggap konstan maka nilai variabel Kualitas pelayanan tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Koefisien 0,895 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja sebesar satu persen maka akan menyebabkan variabel Kualitas pelayanan akan meningkat sebesar 0,895.

## **REFERENSI**

- Abdul Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar, 2014)
- Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Deepublish, 2016)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta, Rineka Cipta.. 2014)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2013)
- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta, Penerbit Rajawali, 2010)
- Bacal, Robert. *Performance Management*. (Jakarta. PT. Gramedia Pustaka, 2011)
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto, (Jakarta, Indeks, 2010.)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2013)

- G.R Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Pustaka Setia, 2013)
- Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Penerbit BPF, 2010)
- Henry Simamora, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, (Yogyakarta, STIE YKPN, 2010)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2012)
- Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta, Liberty, 2010)
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Mandar Maju, 2010)
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2010)
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed.10, Cet13-. (Jakarta, Erlangga. 2010).
- Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, (Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia, 2010)
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Bumi Aksara, 2010).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Bandung, Bumi Aksara, 2010)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke -15, Edisi Revisi. (Bandung, Refika Adiatama, 2016).
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Bumi Aksara, 2013).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung, Penerbit, Alfabeta. 2013)
- Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta, CAPS, 2009)
- Sunyoto Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta, Penerbit, CAPS. 2013)
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta, PT. Gramedia Utama, 2017)
- Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Poewarminta, W. J. S, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Bina Aksara. 2003).
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, BPF, 2013)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Erlangga, 2012)

---

**Copyright Holder :**

© Paa, L., Langkutoy, M., Timisela, Y., (2022).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

