

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate

Djuniarti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

Muhammad Asril Arilaha

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of ability, work environment and work discipline partially or simultaneously to the productivity of employees. The type of research used is quantitative method with total population of employees at the Regional Population Control Board (BPKKBD) Ternate City as many as 118 employees. Sampling technique using proportional random sampling method. 54 employees are designated as research samples. Data analysis technique used multiple regression analysis and data processing technique using SPSS. Where the results of this study indicate that the variables Ability (X1), Work Environment (X2), and Work Discipline (X3) have a positive and significant effect on the productivity of employees at the Regional Population Control Board (BPKKBD) Ternate either partially or simultaneous meaning that H_a is accepted and H_0 is rejected thus the proposed hypothesis is acceptable.

Key Word: Ability, Work Environment, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu yang penting dalam menggerakkan perusahaan, pemerintahan ataupun organisasi, dengan adanya sumber daya manusia maka dapat mengembangkan tujuan yang mampu memberikan produktivitas yang efektif.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan adalah suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang dalam Yulius, 2014).

Salah satu komponen dalam organisasi adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja perlu ditingkatkan jika organisasi tersebut ingin mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Dimana produktivitas kerja mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan itu sendiri. Anaroga (2001) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang di pergunakan. Sedangkan Kusriyanto (2000) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Salah satu narasumber yaitu pegawai pada kantor Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate mengatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja belum sepenuhnya maksimal karena, kuantitas kerja belum mencapai dalam jumlah yang ditentukan oleh pihak kantor. Pihak kantor menargetkan kuantitas kerja mencapai 100% tetapi dari pegawai hanya bisa mencapai 90%. Begitu juga dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, jika pegawai bisa memaksimalkan waktu untuk menyelesaikannya maka pegawai juga mempunyai waktu untuk aktivitas lain.

Berikut salah satu kuantitas kerja yang belum mencapai target yaitu pencapaian pelayanan peserta KB s/d bulan desember 2016, targetnya yaitu 8,941 peserta tetapi pencapaiannya hanya 6.531 peserta saja. Maka yang awalnya ditargetkan dengan presentasi 100% yang disanggupkan hanya 73%. Pelayanan tersebut terdiri dari IUD 279 peserta, MOP 16 peserta, MOU 128 peserta, Implant 1.200 peserta, suntikan 4.153 peserta, pil 537 peserta, dan kondom sebanyak 218 peserta.

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya faktor keterampilan, faktor lingkungan dan iklim kerja, dan sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, pemimpin perlu memperhatikan faktor tersebut.

Faktor kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2005)

Dari hasil wawancara dengan ibu Rusni Salasa salah satu pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate mengatakan bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dalam mengoperasikan alat kantor seperti komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas kerja, pegawai juga belum mampu melaksanakan tugas mereka dengan semestinya. Pegawai yang sudah berpengalaman maupun yang pengalamannya masih kurang, kurang berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Meskipun pegawai sudah mengikuti pelatihan tetapi masih ada yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Faktor lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai sehingga pegawai mampu memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya kondisi kerja yang buruk maka pegawai juga

tidak merasa puas dengan kerjanya. Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate. Kantor tersebut terletak di Jl. Dufadufa. Letak kantor yang berada di depan jalan raya mengakibatkan kebisingan yang dapat mengganggu kerja para pegawai karena setiap angkutan umum yang lewat terdengar suara musik yang keras.

Kondisi ruangan kerja tidak sesuai dengan jumlah pegawai. Satu ruangan kecil terdiri dari lima orang yang menempati ruangan sehingga ruangan tersebut terlihat padat. Ruang kerja yang tidak tertata karena banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk disekitar ruangan, serta ruangan yang tidak sejuk dan terasa panas karena pendingin ruangan sering tidak berfungsi. Di kantor tersebut juga tidak memiliki kantin atau tempat makan khusus untuk pegawai, sehingga pegawai sering membeli makanan di luar kantor. Selain itu penggunaan beberapa alat kantor seperti printer masih digunakan secara bergantian karena tidak semua ruangan mempunyai printer. Hal inilah yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berhubungan dengan disiplin kerja pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana (BPKKBD) Daerah Kota Ternate yang dilihat dari absensi pegawai penerapan disiplin kurang maksimal, karena tingkat kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu atau terlambat serta pegawai pulang pada jam istirahat sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. dapat dikatakan bahwa absensi pegawai belum maksimal, karena total

absen selama satu tahun dari bulan januari sampai bulan desember 2016 pegawai yang alpa sebanyak 139 pegawai, yang izin 101 pegawai dan pegawai yang sakit berjumlah 106 pegawai.

Dilihat dari absensi yang ada di atas bahwa masih ada sikap pegawai yang belum disiplin karena itu, bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan hukuman (*punishment*) berupa uang makan dipotong dan ditunda kenaikan berkala. Tetapi dari pihak kantor juga tidak memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai.

Dari data di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate belum sepenuhnya efektif. Terbukti dari hasil pengamatan peneliti bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, karena pegawai datang tidak tepat waktu, sering bermalas-malasan dan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

Terkait dengan permasalahan yang ada pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate”**

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor kemampuan berpegaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui apakah faktor disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh faktor kemampuan, lingkungan kerja, dan disiplin

berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.

KERANGKA TEORITIK

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. (Ardana 2012). Menurut Soeprihanto dalam Tulenan (2015) produktivitas adalah kemampuan sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagaiperbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Sedangkan menurut Greenberg dalam Sinungan (2008), mendefinisikan “Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Kusrianto (2000) juga mengemukakan bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam memanfaatkan serta mengelola sumber daya yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepadanya serta pencapaian kerja yang telah ditentukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, berupa: Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja.
- b. Pendidikan dan pelatihan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
- c. Keterampilan. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- d. Manajemen. Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
- e. Hubungan Industrial. Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagaan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- f. Tingkat Penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g. Gizi dan Kesehatan. Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- h. Jaminan Sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i. Lingkungan dan Iklim Kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- j. Sarana Produksi. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan

produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

- k. Kesempatan Berprestasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti mengambil sebagian yang menurut penilaian peneliti memiliki hubungan kerangka masalah yang sedang peneliti teliti sesuai dengan kondisi dan situasi pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.

Kemampuan

Sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan terutama tergantung pada sumber daya manusia yang menjadi anggota serta kemampuannya. Kemampuan menurut Glueck dalam Yulius (2014) adalah keterampilan-keterampilan yang dimiliki seseorang. Kemampuan berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja, dalam arti sejauh mana seseorang dapat bekerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Sebaik apapun sebuah rencana dalam organisasi atau perusahaan serta canggihnya sarana teknologi yang dimiliki perusahaan, bila sumber daya manusianya tidak mampu melakukan pekerjaan yang diwajibkan maka tujuan tidak akan tercapai.

Bentuk perhatian dengan cara menghargai bakat-bakat pegawai, mengembangkan kemampuan dan menggunakannya secara tepat akan mengakibatkan organisasi atau perusahaan akan berkembang dengan pesat. Kemampuan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari hasil kerjanya, yaitu bila orang tersebut dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien maka pegawai dikatakan mempunyai kemampuan kerja yang baik. Jadi seorang pegawai dapat mencapai hasil kerjanya dengan baik dan memuaskan tergantung pada kemampuannya, karena kemampuan yang dimiliki pegawai menunjukkan potensinya.

Seorang pegawai yang sangat mampu, mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi yang tinggi, sebaliknya karyawan dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja lebih keras untuk menghasilkan produktivitas kerja atau prestasi yang lebih baik.

Kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja seseorang dan akan menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*), artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Mangkunegara (2001).

Menurut Hasibuan (2005), kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Swasto (2003), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kaleta dan Dorota dalam Yulius (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Sedangkan Soelaiman (2007) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat

keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal Katz dalam Moenir (2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis). Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi). Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual). Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan pegawai. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Umumnya para pegawai sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno 2010). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta

membangkitkan semangat kerja pegawai guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan pegawai.

Menurut Mardiana dalam Widari (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pelaksanaan aktivitas organisasi tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam organisasi meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya

tujuan perusahaan yang hendak dicapai (Tulenan, 2015).

Menurut Hasibuan (2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Sutrisno dalam Tulenan (2015) menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selain dari pada itu, Sinungan dalam Tulenan (2015:27) tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa ketaatan norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan perilaku ketaatan sekelompok orang yang sesuai dengan peraturan baik secara tulisan maupun tidak tertulis, yang menjadi cerminan dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, sehingga dalam penelitian ini digunakan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian yang sama, diantaranya adalah (Yulius, 2014) tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Dengan hasil penelitian sesuai dengan hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Sedangkan yang dilakukan oleh (Widari, 2016) tentang Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) menemukan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, (Tulenan, 2015) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado. Menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan Travello Hotel Manado.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
4. Kemampuan, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate. Waktu yang direncanakan kurang lebih selama 3 bulan mulai dari bulan Januari sampai bulan Maret 2017. Satu bulan pertama direncanakan digunakan untuk uji coba instrumen, validasi dan penyempurnaan instrumen, dan 2 (dua) bulan berikutnya direncanakan digunakan untuk pengambilan data dan analisa data serta penulisan untuk seminar kelayakan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate. Jumlah populasi target secara keseluruhan adalah sebanyak 118 orang. Karena jumlah populasi yang besar maka penelitian ini menggunakan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional random sampling* Sampel diambil secara random dan proporsional. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan

dengan menggunakan rumus Slovin (Siregar 2013:61), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

- n = besaran sampel
 N = besaran populasi
 e = nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan (*margin of error*) yaitu 10%

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 1,18}$$

$$n = \frac{118}{2,18}$$

$$n = 54,1284 \text{ (dibulatkan)}$$

$$n = 54$$

Maka, dalam penelitian ini jumlah sampel diambil sebanyak 54 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat di ketahui sebagai berikut:

$$Y = 25.605 + 0.421X_1 + 0.670X_2 + 473X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka :

1. Nilai konstanta sebesar 25.605 berarti bahwa jika kemampuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol, maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 25.605.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan bernilai positif, yaitu sebesar 0.421 menandakan bahwa kemampuan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika kemampuan kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan berubah sebesar 0.421. pola hubungan antara variabel (X1) dan (Y) adalah positif atau searah, jika kemampuan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kemampuan kerja menurun maka produktivitas kerja juga menurun.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu sebesar 0.670 menandakan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja

meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan berubah sebesar 0.670. Pola hubungan antara variabel (X2) dan (Y) adalah positif atau searah, jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka akan menurunkan produktivitas kerja pegawai.

4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu sebesar 473 menandakan bahwa disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dari sini dapat dikatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan berubah sebesar 473 pola hubungan antara variabel (X3) dan (Y) adalah positif atau searah, jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja juga menurun.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Regresi Linear Berganda			
	Koef Regresi (B)	Std.E	t hitung	Sig t (P)
Konstanta	25.605	10.835	2.363	0.022
Kemampuan (X1)	0.421	0.208	2.022	0.049
Lingkungan Kerja (X2)	0.670	0.203	3.301	0.002
Disiplin Kerja (X3)	473	0.231	2.043	0.046
Multiple R	0.586			
R Square	0.543			
F hitung	8.705			
Sig	0.000			

Sumber: data diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diketahui besarnya korelasi (r) adalah 0.586 (58.6%) memberikan makna bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel kemampuan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan produktivitas kerja (Y). Sedangkan koefisien determinasi adalah 0.543 memberikan makna bahwa proporsi keberagaman dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) yang dijelaskan oleh ketiga variabel bebas di dalam model regresi sebesar 54.3% sementara variabel lain yang

tidak diteliti dalam pengujian ini sebesar 45.7%.

Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), terhadap produktivitas kerja (Y). Koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh atau dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate. Adapun hasil uji regresi parsial (t) adalah sebagai berikut :

Variabel kemampuan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.049, nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka konsekuensinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kemampuan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002, nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka konsekuensinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.046, nilai ini ternyata lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka konsekuensinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi, dimana jika nilai $\alpha < 0.005$ maka dinyatakan signifikan dan

sebaliknya jika nilai $\alpha > 0.005$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Analisis hasil uji anova atau F_{test} didapat nilai signifikansinya 0.000, oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maksudnya adalah semakin baik kemampuan pegawai maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai begitupun sebaliknya. Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel kemampuan menjelaskan bahwa apabila variabel kemampuan mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yang menandakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Soelaiman, 2007)

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Selain itu penelitian dari Aulia (2013) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai, maksudnya adalah semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai begitupun sebaliknya. Adapun koefisien regresi linear berganda yang dimiliki variabel lingkungan kerja menjelaskan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yang menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno (2010).

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widari (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Selain itu penelitian dari Aini (2012) lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru.

Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maksudnya adalah semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai begitupun sebaliknya. Adapun koefisien

regresi linear berganda yang dimiliki variabel disiplin kerja menjelaskan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yang menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2008:190)

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdianta (2008) dimana, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Indonesia Jersey Malang. Selain itu penelitian dari Dewi (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung.

Pengaruh Faktor Kemampuan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha yang menandakan bahwa secara simultan kemampuan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh yang di berikan oleh ketiga variabel bersifat positif artinya semakin baik kemampuan, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi produktivitas

kerja yang di hasilkan. Sehingga hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Etykawy (2005), Juhana (2013), Dony *et al* (2015) yang dalam penelitian mereka menemukan bahwa Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

1. Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.
4. Kemampuan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kota Ternate.

Saran

1. Diharapkan agar pegawai lebih meningkatkan kemampuan untuk memberikan kualitas pekerjaan yang baik bagi kantor, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta lebih disiplin dalam bekerja pada Badan Pengendalian dan Keluarga Berencana Daerah (BPKKBD) Kota Ternate.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat menyempurnakan kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Pandji. (2001). Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta
- Aini. (2012). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru. Skripsi.

- Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Ardana I. Komang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Buranda. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang. (2000). *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Penerbit Pustaka Binama Pressindo, Jakarta
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketigabelas. Bandung:Rosda
- Moenir, A.S. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghaila Indonesia. Jakarta.
- Ratnaningsih. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Program Studi Akuntansi Diploma III. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarwono, M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, B. (2001). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*,Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak. (2013). *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Njonja meneer semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sinungan. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Intermedia Personalial Utama
- Swasto. (2003). *Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Imbalan)*. Malang: FIA, UB.
- Tulenan, (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado*. Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis. Program Studi Manajemen Bisnis. Politeknik Negeri Manado.
- Widari, (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Prodi Manajemen. Univeritas Negeri Yogyakarta.
- Yulius. (2014). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Ekstensi Manajemen. Universitas Bengkulu