

Pengaruh Kebijakan Pimpinan Bappeda Dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Banjar

Irman Hermana
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : irmanhermana.stp@gmail.com

ABSTRACT. *The Head of Bappeda with the functions and roles he has is very decisive in directing his employees for the smooth running of their daily tasks. This is also related to the position of the head of Bappeda as a government administrator who is responsible for the implementation of services in the relevant office or institution. However, in the indicators of work targets set, there are still many that have not been realized, this will have a negative impact on the organization, so anticipatory steps are needed to overcome these problems. One of the causes of the decline in work productivity is the leadership policy and the not yet optimal work discipline. The formulation of the problem posed includes: How do BAPPEDA leadership policies affect work productivity at BAPPEDA Banjar City? How does Employee Discipline affect work productivity at BAPPEDA Banjar City? In interaction, what are the BAPPEDA Leadership Policies and employee discipline on work productivity at BAPPEDA Banjar City? The method used is a quantitative method. To analyze it using statistical correlation test data analysis and multiple regression with the SPSS program. The results of the analysis prove that leadership policies have a positive and significant effect on work productivity. This means that the better the leadership policy, the higher work productivity and then work discipline has a positive and significant effect on work productivity. This means that the better the work discipline, the higher the work productivity. Furthermore, leadership policies and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on work productivity. This means that if leadership policies and work discipline increase, work productivity also increases. The level of relationship X_1 and X_2 to Y is included in the strong category.*

Keywords: *Leadership Policy, Employee Discipline, Productivity.*

ABSTRAK. Kepala Bappeda dengan fungsi dan peran yang dimilikinya sangat menentukan dalam mengarahkan pegawainya demi kelancaran tugasnya sehari-hari. Hal ini juga terkait dengan kedudukan kepala Bappeda sebagai administrator pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pelayanan di kantor atau instansi terkait. Namun demikian pada indikator sasaran kerja yang ditetapkan masih banyak yang belum terealisasi, hal ini akan berdampak buruk pada organisasi, sehingga perlu langkah antisipasi dalam mengatasi permasalahan tersebut. Adapun salah satu penyebab turunnya produktivitas kerja adalah Kebijakan pimpinan dan belum optimalnya disiplin kerja yang ada. Rumusan masalah yang diajukan ini meliputi : Bagaimana Kebijakan Pimpinan BAPPEDA berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada BAPPEDA Kota Banjar? Bagaimana Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada BAPPEDA Kota Banjar? Secara interaksi Apakah Kebijakan Pimpinan BAPPEDA dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pada BAPPEDA Kota Banjar? Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk menganalisisnya menggunakan analisa data uji statistik korelasi dan regresi berganda dengan program SPSS. Hasil analisis membuktikan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Artinya semakin baik kebijakan pimpinan, semakin meningkat pula produktivitas kerja dan kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat pula produktivitas kerja. Selanjutnya kebijakan pimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika kebijakan pimpinan dan disiplin kerja meningkat, maka meningkat pula produktivitas kerja. Tingkat hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y termasuk dalam kategori kuat.

Kata kunci : Kebijakan Pimpinan, Disiplin Pegawai, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Kepala Bappeda dengan fungsi dan peran yang dimilikinya sangat menentukan dalam mengarahkan pegawainya demi kelancaran tugasnya sehari-hari. Hal ini juga terkait dengan kedudukan kepala Bappeda sebagai administrator pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pelayanan di kantor atau instansi terkait.

Untuk mewujudkan kedisiplinan Pegawai Negeri, maka telah ditetapkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat kewajiban-kewajiban, larangan-larangan dan sanksi-sanksi yang ditaati dan tidak boleh dilanggar. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tohardi (2002) dalam (Sutrisno, 2016 : 100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.

Untuk menghasilkan pegawai yang mempunyai disiplin tinggi, maka Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) harus mempunyai kebijakan-kebijakan yang dapat mempengaruhi para pegawai agar mau mengikuti aturan-aturan yang dikeluarkannya baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Untuk itu Produktivitas suatu pekerjaan sangat tergantung kepada kemauan produktivitas kerja dalam organisasi, terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Hal tersebut juga tidak lepas dari kebijakan pimpinan dan kedisiplinan para pegawai. Sehingga, dalam pelaksanaan kinerja pegawai dapat produktif dan dapat mencapai tujuan dan target yang diinginkan oleh seorang pimpinan.

Berikut penulis sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah Pada Bappeda Kota Banjar Tahun 2016-2020 yang dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah
Pada Bappeda Kota Banjar Tahun 2018-2023

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Tahun				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30	24,13	23,66	24,85	24,85	24,23
2	Pengukuran Kinerja	25	16,10	16,45	19,06	19,38	17,81
3	Pelaporan Kinerja	15	12,12	11,06	10,78	11,05	12,22
4	Evaluasi Kinerja	10	7,16	6,92	7,14	6,85	7,43
5	Capaian Kinerja	20	12,53	12,69	13,75	13,72	14,22
	Nilai Hasil Evaluasi	100	72,04	70,78	75,58	75,85	75,91
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B	BB	BB	BB

Sumber : Inspektorat Kota Banjar 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat dua indikator Akuntabilitas kinerja yang masih menurun, yaitu persentase perencanaan kinerja dan persentase pengukuran kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi Akuntabilitas kinerja Bappeda Kota Banjar masih belum optimal.

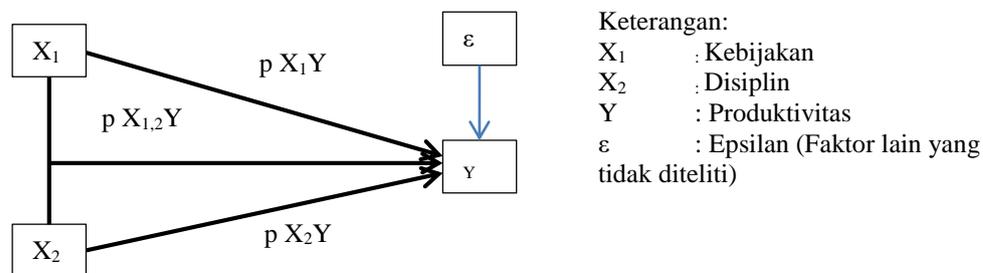
Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dan pra survei yang telah dilakukan sebagai tahap awal penelitian, menyimpulkan sementara bahwa masalah-masalah yang prioritas untuk dikaji di Bappeda Kota Banjar adalah menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat bervariasi seperti: Kehadiran diruangan yang sering terlambat, pegawai yang semaunya dalam melakukan pelayan terhadap masyarakat, Kedisiplinan dalam berpakaian, Kehadiran dalam mengikuti pertemuan atau rapat di kantor terkadang diabaikan serta hasil-hasil rapat atau anggaran lainnya kurang mendapat respon positif dari pegawai itu sendiri, dan masih banyak lagi. Hal ini tidak lepas dari tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.

Selain itu kebijakan kepala Bappeda juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Kedudukan Bappeda Kota Banjar adalah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Banjar melalui Sekertaris Daerah. Dengan demikian maka peranan kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sangat menentukan, khususnya kebijakan kepala Bappeda sebagai administrator pelayanan di kantor yang seharusnya memberi pengakuan dan penerimaan secara sukarela terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan kepala Bappeda sehingga pegawai mau mengikutinya, dengan demikian dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai tidak terlepas dari kebijakan kepala Bappeda. Karena Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka akan dikaji lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kebijakan Pimpinan Bappeda Dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif yang penulis lakukan ini, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1
Desain Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisa Korelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja), terhadap variabel terikat (Kinerja) secara parsial dengan menggunakan taraf signifikansi (α)= 0,05 dan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ (df). Langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Kriteria pengujian

- 1) Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X₁ dan X₂) secara parsial berpengaruh terhadap varaiabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.
- 2) Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

3) Tingkat Keeratan Hubungan

Korelasi merupakan teknik analisis dan pengolahan data statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$) Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$, artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interpretasi Koefisien Korelasi:

Tabel 2
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2010:216)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Korelasi

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.631	.680
	Kebijakan	.631	1.000	.693
	Disiplin	.680	.693	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000
	Kebijakan	.000	.	.000
	Disiplin	.000	.000	.
N	Produktivitas	53	53	53
	Kebijakan	53	53	53
	Disiplin	53	53	53

Dari tabel korelasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Kebijakan dengan Produktivitas memiliki hubungan, karena diketahui nilai 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai *pearson correlation* 0,631. Artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat (interval 0,80 – 1,00).
- b) Disiplin dengan Produktivitas memiliki hubungan, karena diketahui nilai 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai *pearson correlation* 0,680. Artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat (interval 0,60 – 0,799).

2. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tol	VIF
1 (Constant)	6.413	5.136		1.249	.218		
Kebijakan	.486	.216	.308	2.246	.029	.519	1.926
Disiplin	.506	.149	.466	3.394	.001	.519	1.926

a. Dependent Variable: Produktivitas

a. Pengaruh Kebijakan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_1 yaitu 0,029, lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kebijakan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari t table adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 53-2-1) = (0,025:50)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00856

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,246) > t_{tabel} (2.00856)$ sehingga dapat diartikan Kebijakan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga apabila Kebijakan semakin baik maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan.

b. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_2 yaitu 0,01, lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari t table adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 53-2-1) = (0,025:50)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00856.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,394) > t_{tabel} (2.00856)$ sehingga dapat diartikan Disiplin (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga apabila Disiplin semakin baik maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan.

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable Kebijakan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja. Berikut disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 dan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ sebagai berikut :

Tabel 5
Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.190	2	508.595	26.144	.000 ^b
	Residual	972.697	50	19.454		
	Total	1989.887	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kebijakan, Disiplin

- Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya. Berdasarkan Anova table hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Kebijakan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.
- Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $f_{hitung} < -f_{tabel}$ maka artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel

tidak bebas. sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2 : 53-2) = (2;51) = 3,18$, maka $f_{hitung} > f_{tabel} = 26.144 > 3,18$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Kebijakan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.

4. Determinasi

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variable Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap variable Kinerja dapat dilihat *tabel summary* sebagai berikut :

Tabel 6
Tingkat Hubungan (R Square)

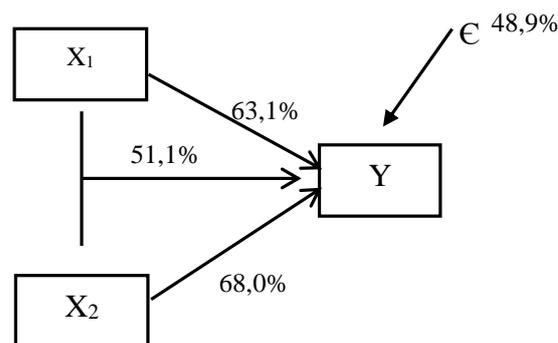
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.492	4.411

a. Predictors: (Constant), Kebijakan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variable Kebijakan dan Disiplin terhadap variable Produktivitas sebesar 0,511 atau sebesar 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2
Besaran pengaruh variable penelitian

Keterangan :

X₁ = variabel Kebijakan

X₂ = variabel Disiplin

Y = variabel Produktivitas Kerja

€ = Variabel lain yang tidak diteliti

↔ = Hubungan antar variabel

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kebijakan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pendapat dari Fredrich dalam Agustino (2017:166) kebijakan adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Sedangkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut George C. Edward III (1980) – *Direct and Indirect Impact of Implementation*, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Komunikasi

Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat.

b. Sumber Daya

1) Staf; sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau sumber daya manusia (SDM). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf atau implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian serta kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

2) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu:

a) Informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan disaat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan.

b) Informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksanan terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementor harus mengetahui

apakah orang lain yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

- c. Wewenang; pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi, dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Disatu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan; tetapi disisi lain, efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.
- d. Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Fasilitas fisik menjadi hal yang penting dalam implementasi kebijakan, fasilitas fisik digunakan untuk menunjang pelaksanaan kebijakan.
- e. Disposisi
Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias.
- f. Struktur Birokrasi
Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai rata rata tertinggi untuk Kebijakan (X_1) adalah pada item Anggaran yang tersedia memadai dalam menunjang tugas pekerjaan ($X_{1.3}$) mendapatkan persentase skor 74,3 dalam kategori baik dan Untuk nilai rata

rata terendah untuk Kebijakan (X_1) adalah pada item pernyataan Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi ($X_{1.3}$) dengan persentase skor 66,4 tetap dalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Kebijakan pada BAPPEDA Kota Banjar terkait dengan ketersediaan anggaran dapat di katakan sudah baik dalam menunjang tugas pekerjaan agar dapat di pertahankan, sedangkan untuk komunikasi terkait informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi walaupun dalam kondisi baik namun tetap harus ditingkatkan.

Menyadari akan pentingnya Kebijakan bagi aparatur, maka orgnisasi dituntut untuk menyediakan dan memberikan Kebijakan, karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari Kebijakan pimpinan untuk mendukung dalam aktivitas dan digunakan dalam kegiatan normal dan memberikan manfaat di masa yang akan datang bagi organisasi BAPPEDAKota Banjar.

2 Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo, 2003 :291).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015:93) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai rata rata tertinggi untuk Disiplin Kerja (X_2) adalah pada item pernyataan Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan ($X_{2.6}$) dengan nilai Persentase Skor 74,3 dalam kategori baik Sedangkan untuk nilai rata rata terendah untuk pada

item pernyataan Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah. Ditentukan ($X_{2.5}$) dan Saya kerja terus menerus selama waktu kerja ($X_{2.5}$) dengan skor 65,7 dengan kategori tetap baik.

Mendasari hasil penelitian tersebut diatas, maka diperlukan peningkatan disiplin aparatur pada BAPPEDA Kota Banjar melalui:

- a. Mempertahankan disiplin pegawai dalam menaati peraturan yang diterapkan;
- b. Tertib dalam penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

3 Pengaruh Kebijakan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Menurut Sutrisno (2016 : 98), produktivitas secara umum diartikan “sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Produktifitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik,bentuk, dan nilai.

Menurut Agus Dharma (2018:55) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas produktivitas yang mencakup tiga hal, yaitu

- a. kualitas kerja,
- b. kuantitas kerja, dan
- c. ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh nilai rata rata tertinggi untuk Produktivitas Kerja (Y) adalah pada item pernyataan Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai ($Y_{.11}$) dengan nilai 75,4 dalam kategori Baik. Sedangkan untuk nilai terendah pada item pernyataan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya ($Y_{.2}$) dengan nilai 68,3 dengan nilai tetap baik.

Mendasari hasil penelitian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa diperlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Banjar melalui:

- a. Mempertahankan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan agar selesai tepat waktu;
- b. Selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja masing-masing pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa variabel Kebijakan, disiplin dan Produktivitas Kerja BAPPEDA Kota Banjar saat ini dalam kondisi baik.
2. Kebijakan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Artinya semakin baiknya Kebijakan Pimpinan maka akan semakin meningkat pula Produktivitas Kerja Aparatur pada BAPPEDA Kota Banjar.
3. Dari hasil analisis membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Aparatur. Artinya semakin tinggi disiplin maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja Aparatur pada BAPPEDA Kota Banjar.
4. Dari hasil analisis membuktikan bahwa Kebijakan dan Disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Aparatur. Artinya semakin baik Kebijakan dan Disiplin maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja Aparatur pada BAPPEDA Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus 2018. Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali, Jakarta.
- Agustino, Leo. 2017. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Bandung : Alfabeta
- Akdon, Riduwan. 2013. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Deddi Nordiawan dan Ayuningtyas Hertianti. 2014. Akuntansi Sektor Publik. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Dunn, W. N. (1994). Public Policy Analysis: An Introduction, New Jersey: Pearson Education. Dalam Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Edy, Sutrisno.H 2016. Manajemen Peersonalia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: prenada medis Group.
- Endang Widayawati dan Wenny Dhamayanti. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember.
- Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Bandung.

- Mulyadi. 2015. Akuntansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nawawi, Hadari. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif”. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Untoro, Wisnu dan Halim, Abdul. 2007. Strategic Management in the Public Sector Organization: Publicness Implication on the Process and Dimension. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240..
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.