

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENANGGULANGAN BENCANA ALAM DI KECAMATAN SUKAMAKMUR KABUPATEN BOGOR

A.H. Rahadian

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
rahadian_ah@yahoo.com
dan

Mila Kencana

PNS Pemerintah Kabupaten Bogor
Kencana.mila@yahoo.co.id

ABSTRAK. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor secara parsial dan secara berganda. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor berjumlah 76 orang, dengan metode sensus di dapat 76 sampel dan setiap responden mendapatkan pertanyaan sebanyak 33 pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil pengolahan data di dapat hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT. *This study was conducted to analyze the Discipline and Employee Motivation to Work Effectiveness of the Natural Disaster Management in Sukamakmur District Bogor Regency.*

This study uses a quantitative explanatory to know how big the Discipline and Employee Motivation to Work Effectiveness of the Natural Disaster Management in Sukamakmur District Bogor Regency partial and multiple. The study population was all employees in the Regional Disaster Management Agency Bogor regency totaling 76 people, with a census method can be 76 samples and each respondent get as many questions as 33 statements using a Likert scale.

Based on the results of data processing can result in a significant and positive influences of the Discipline and Employee Motivation to Work Effectiveness of the Natural Disaster Management in Sukamakmur District Bogor Regency. There is a positive and significant Employee Motivation to Work Effectiveness of the Natural Disaster Management in Sukamakmur District Bogor Regency. There is a positive and significant Discipline and Employee Motivation to Work Effectiveness of the Natural Disaster Management in Sukamakmur District Bogor Regency.

Key Words : Discipline, Employee Motivation, Work Effectiveness,

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kondisi geografis, geologis,

hidrologis, dan demografis wilayah Kabupaten Bogor merupakan daerah yang memiliki tingkat kerawanan tinggi terhadap terjadinya bencana yang disebabkan oleh

faktor alam, faktor non-alam maupun faktor manusia. Dengan luas wilayah \pm 298.838,304 Hektar Kabupaten Bogor berpotensi rawan bencana seperti tanah longsor, banjir, dan kebakaran. Hal ini sesuai dengan topografi dan kondisi geografisnya daerah Kabupaten Bogor yang berbukit-bukit, curah hujan yang tinggi serta sikap dan perilaku masyarakat yang membuka lahan dengan cara tradisional yaitu dengan membakar lahan.

Dampak utama bencana alam di Wilayah Kabupaten Bogor menimbulkan kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak kerusakan non materi maupun psikologis. Permasalahan bencana sangat mempengaruhi upaya-upaya pemerintah dalam mencapai target pembangunan daerah yang telah direncanakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Bogor (RPJMD) untuk mendukung misi Pemerintah Kabupaten Bogor yaitu (1) Meningkatkan daya saing perekonomian masyarakat dan pengembangan usaha berbasis sumber daya alam dan pariwisata dan (2) Meningkatkan integrasi, koneksitas, kualitas dan kuantitas infrastruktur wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan permasalahan bencana dapat berdampak luas pada Pemerintah Kabupaten Bogor dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kondisi semacam ini perlu dicegah, diantisipasi, dan diupayakan untuk melaksanakan penanggulangan bencana alam secara sistemik. Peran, wewenang, dan tanggungjawab Bencana Daerah menjadi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor untuk melaksanakan penanggulangan bencana alam yang tidak hanya pasca kejadian bencana, namun tindakan pencegahan menjadi skala prioritas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor sebelum terjadinya bencana untuk meminimalisasi kemungkinan kerusakan yang lebih parah pada aset-aset hasil pembangunan yang

dimiliki masyarakat. Hal ini karena pelayanan penanggulangan bencana yang sistemik dapat membantu mempercepat pulihnya kondisi ketahanan sosial, budaya, maupun ekonomi masyarakat dalam menghadapi bencana dan memperbaiki kondisi lingkungannya.

Undang-undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana menyatakan bahwa pengertian bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Sedangkan pengertian penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi. Selanjutnya ketiga upaya tadi disebut sebagai tahapan penanggulangan bencana.

Permasalahan bencana di wilayah Kabupaten Bogor berpotensi rawan bencana menunjukkan hampir 23 Kecamatan dari 40 Kecamatan di wilayah kabupaten Bogor berpotensi Rawan Bencana, terutama di Kecamatan Sukamakmur yang rawan berpotensi bencana alam karena faktor geologi, gerakan tanah, morfologi lahan berupa lereng, dan curah hujan yang tinggi. Berdasarkan data bencana alam di Kecamatan Sukamakmur, fakta kerusakan yang terjadi ditunjukkan dari:

1. Badan jalan sepanjang \pm 400m rusak berat.
2. 126 rumah terkena dampak yaitu: 50 rumah rusak berat, 41 rumah rusak ringan, dan 37 rumah terancam.
3. 2 rumah ibadah rusak berat dan 3 rumah ibadah rusak ringan.
4. 1 sekolah rusak berat dan 2 sekolah rusak ringan.
5. 150 Kepala Keluarga dan 557 jiwa diungsikan.

A.H. Rahadian Dan Mila Kencana ,Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai

Fakta di atas menunjukkan, pelaksanaan kerja penanggulangan bencana alam sebelum dan sesudah bencana kurang efektif. Permasalahan ini menunjukkan fenomena efektivitas kerja penanggulangan bencana alam belum efektif. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Sasaran penanganan krisis akibat bencana kurang efektif dilaksanakan dengan cepat, tepat, akurat.
2. Sistem penanggulangan bencana efektif terlaksana sesuai dengan prosedur penanggulangan bencana.
3. Pedoman penyelenggaraan penanganan bencana belum efektif terlaksana dalam mendukung pelaksanaan kerja penanggulangan bencana.
4. Keterpaduan kerja kurang efektif terlaksana secara sistematis dan terkoordinasi.

Permasalahan efektivitas kerja penanggulangan bencana alam yang belum efektif telaksana di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor disebabkan:

1. Belum memadainya prosedur dan regulasi sebagai pedoman penyelenggaraan penanganan bencana;
2. Terdapat perbedaan aturan mengenai Dana Siap Pakai antara Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pendanaan dan Pengelolaan Bantuan Bencana dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
3. Belum memadainya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia;
4. Masih terbatasnya sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana;
5. Belum optimalnya koordinasi pelaksanaan penanggulangan bencana;
6. Masih tersebar dan belum terbangun sistem informasi dan komunikasi kebencanaan secara terpadu dan terintegrasi;
7. Belum tersosialisasikan secara luas paradigma baru penanggulangan bencana;

8. Belum tersedianya dana kontigensi untuk penanggulangan bencana.

Berbagai upaya penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur kurang dirancang berbagai program dan kegiatan dengan maksud dan tujuan pencegahan dan percepatan penanggulangan akibat bencana dan meminimalisasi kemungkinan kerusakan yang lebih parah pada aset-aset hasil pembangunan yang dimiliki masyarakat serta melindungi masyarakat terhadap ancaman bencana alam di Kecamatan Sukamakmur. Selain itu, dalam pelaksanaannya terbentur dan terkendala pada upaya penanganan yang kurang sistemik dan kurang koordinatif.

Permasalahan efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor kurang sesuai harapan karena kurangnya disiplin kerja pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja. Disiplin pemanfaatan waktu kerja ketika berada di kantor adalah melakukan pendataan risiko bencana (PRB) secara terencana, sistematis dan menyeluruh pada manajemen risiko bencana secara komprehensif dan sistematis yang berguna dan berdaya guna sebagai informasi kepada masyarakat maupun kepada instansi yang terkait dalam penanggulangan bencana daerah.

Permasalahannya disiplin kurang mendukung efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Masalah ini didukung dari hasil penelitian Novia (2014) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, tugas pegawai dalam penanggulangan bencana masih rendah mendukung fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor. Permasalahan ini karena motivasi kerja pegawai ditunjukkan dari perilaku pegawai yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, meninggalkan ruangan kerja bukan pada jam istirahat, serta kurang dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasannya dengan penuh

tanggungjawab. Selain itu status pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dirasakan kurang diperhatikan dalam daftar pengangkatan kepegawaian sehingga kompensasi penggajian pegawai masih di bawah standar dari status pegawai negeri. Sehingga berdampak pada keberhasilan pemerintah dalam menangani dan menanggulangi bencana alam di Kecamatan Sukamakmur.

Permasalahan ini menunjukkan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Masalah ini didukung Murti (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Keterpengaruhannya motivasi kerja pegawai tidak hanya menimbulkan kerugian pada pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah, tetapi sekaligus juga berdampak pada program dan kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana alam di wilayah Kecamatan Sukamakmur.

Berdasarkan uraian di atas yang penulis kemukakan, maka penulis beranggapan efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor kurang optimal. Selanjutnya, penulis menyusun judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor."

Rumusan Masalah

Dengan pembatasan masalah yang ditetapkan, rumusan masalah penelitian ini diajukan dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor?

2. Seberapa besar motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor?
3. Seberapa besar disiplin dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Administrasi Publik, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang di atas permasalahan Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan untuk penulis adalah dari hasil penelitian serta pengetahuan dan pengalaman dapat lebih memperkuat pemahaman disiplin Ilmu Administrasi Publik. Manfaat praktis untuk para pihak, terutama pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor, hasil penelitian yang akan disusun menjadi suatu rekomendasi dapat dijadikan masukan yang berguna untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor melalui peningkatan Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

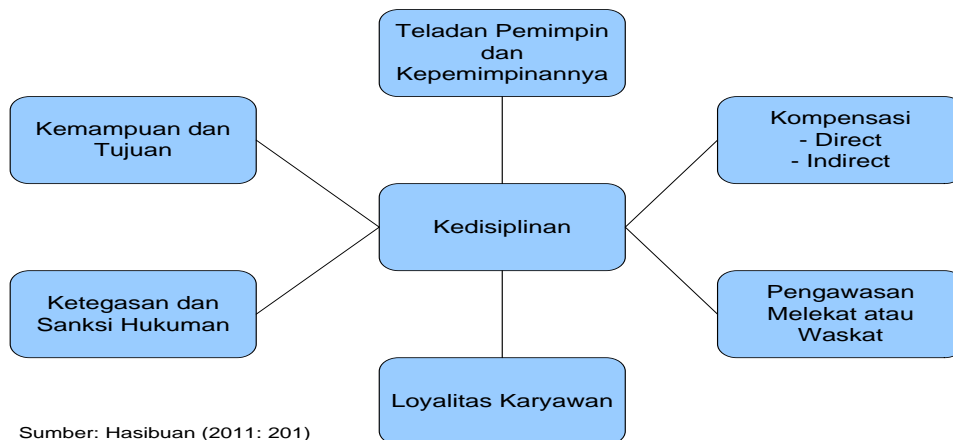
Sedarmayanti (2011: 381) mengemukakan disiplin, adalah: kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian menurut Sedarmayanti, menegaskan disiplin pada pegawai dilandasi pada koridor peraturan dan perundangan-undangan, artinya *reward* dan *punishment* pada pegawai di atur berdasarkan bentuk pelanggaran atau prestasi yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Sedangkan Davis (dalam Mangkunegara, 2011: 129) mengemukakan bahwa "*dicipline is management action to enforce organization standards*", artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Nitisemito (2008: 78) disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Lebih jauh, Siswanto (2006: 56) mendefinisikan disiplin kerja, yaitu: Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yan 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. Pengertian disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan pegawai tersebut.

Sedarmayanti (2011: 381) mengemukakan kewajiban yang harus selalu diperhatikan oleh Pegawai Negeri Sipil antara lain: (1) Mempertahankan dan menjaga dasar ideologi negara yaitu Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. (2) Menunjukkan kesetiaan yang tinggi terhadap bangsa, negara dan Pemerintah Republik Indonesia. (3) Mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri. (4) Melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya kepada masyarkat menurut bidang tugasnya masing-masing. (5) Menggunakan barang-barang milik negara hanya untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. (6) Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun sebagai anggota masyarakat. Pendapat Sedarmayanti, dapat disimpulkan bahwa disiplin seorang pegawai negeri sipil lebih cenderung pada pengabdianya pada negara dan mengutamakan kepentingan negara. Kaitannya dengan negara yang memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada masyarakat, maka pegawai negeri dituntut untuk melayani masyarakat sebagai tujuan dari negara tersebut.

Hasibuan (2011: 201) menggambarkan indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan, terlihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasibuan (2011: 201)

Gambar 1 Konsep Kedisiplinan

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Standar tersebut dibuat kedalam aturan-aturan yang mengikat.

Menurut Mangkunegara (2011: 129) ada dua tipe pendisiplin, yaitu: (1) Disiplin preventif, Upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. (2) Disiplin Korektif, Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Kedua tipe ini menegaskan adanya disiplin yang menekankan pada aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi dan para pegawai digerakkan serta diarahkan melalui aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai disiplin merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur tertib dalam lingkungan kerja yang telah ditentukan, karena dianggap bawah dengan berpegang pada peraturan, tujuan organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintah dapat terjaga.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011: 129) mengemukakan dua tipe pendisiplin dijelaskan dalam preventif dan korektif. Dengan demikian definisi konseptual Disiplin Kerja adalah sikap pegawai dalam mematuhi aturan kerja organisasi dengan sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi meliputi Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006: 279) motivasi sebagai proses psikologi dasar yang mencakup motif primer, umum dan sekunder; dorongan seperti motif *n Pow*, *n Aff* dan *n*

Ach; dan motivator instrinsik dan ekstrinsik. Lebih jauh Maslow's Need Hierarchy Theory (dalam Latunreng, 2012: 87) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hiererchy of Human Motivation* atau teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh Human Science Theory dari Elton Mayo. Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya, dan bawahan/pekerja pada khususnya. Motivasi adalah cara mempersoalkan dan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan manajemen. Menurut Siagian (2008: 294) menjelaskan motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sebagai berikut: (1) Faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi yang dihasilkan. (2) Faktor-faktor eksternal adalah: Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja di mana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sementara itu, Nawawi (2011: 359) menjelaskan dua bentuk motivasi kerja, sebagai berikut: (1) Motivasi Intrinsik, motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. (2) Motivasi Ekstrinsik, motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Sintesis Motivasi adalah dorongan dari luar seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan tanpa adanya paksaan, karena didasari pada dukungan lingkungan kerja

untuk menjalankan kegiatan tersebut sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dirinya.

Berdasarkan rangkaian teori Motivasi, mengacu pendapat dari Nawawi (2011: 359) yang menjelaskan dua motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Selanjutnya, Definisi konseptual Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul seseorang untuk mendapatkan umpan balik dari organisasi dalam memenuhi kebutuhannya melalui dukungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Eefektivitas Kerja

Komarudin (2014:25) mendefinisikan tentang pelayanan publik, yaitu Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan, ini adalah pendapat Daft (dalam Priansa, 2013: 11). Sedangkan Akmal (dalam Priansa, 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil. Konsep efektivitas menurut Priansa (2013: 24) adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Teori efektivitas dikemukakan oleh Sinambela (2012: 177) mengemukakan model proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas, yaitu: (1) konsep optimalisasi tujuan, (2) perspektif sistem, dan (3) tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi. Daft (dalam Budihardjo, 2014: 23) menyebutkan lima dimensi keefektifan kerja dalam organisasi, sebagai berikut: (1) Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*) mengemukakan bahwa keefektifan organisasi dinilai berdasarkan pencapaian suatu hasil akhir. (2) Pendekatan sistem (*system approach*) menekankan pada sasaran jangka panjang dengan mengindahkan interaksi antara organisasi dan lingkungannya. (3) Pendekatan *stakeholder(s)* menekankan pada kepuasan konstituen dalam suatu lingkungan. (4) Pendekatan proses internal (*internal process*) mengukur “kesehatan”

kondisi internal organisasi. (5) Pendekatan nilai bersaing (*competing values system approach*) menekankan pada penilaian subyektif seseorang pada organisasinya.

Selanjutnya, Tangkilisan (2005: 156) mengemukakan adanya faktor yang berpengaruh pada efektivitas, yaitu: (1) Struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien. (2) Adanya kerja sama, yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat. (3) Kemampuan administratif pegawai, sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. (4) Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan. (5) Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi.

Efektivitas kerja merupakan keadaan dan juga kemampuan untuk mengatakan berhasilnya suatu kerja yang dilaksanakan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan dan hasil yang tercapai dapat berguna dan berdaya guna bagi organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

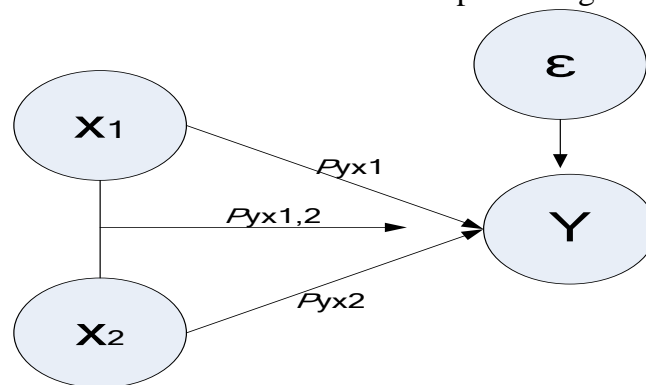
Berdasarkan teori Efektivitas yang dikemukakan oleh Daft (dalam Budihardjo, 2014: 23) mengemukakan lima dimensi efektivitas yaitu: Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*), Pendekatan sistem (*system approach*), Pendekatan *stakeholder(s)*, Pendekatan proses internal (*internal process*), dan Pendekatan nilai bersaing (*competing values system approach*). Definisi konseptual variabel penelitian Efektivitas Kerja adalah kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kesesuaian rencana

dengan hasil yang tercapai melalui dukungan Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*), Pendekatan sistem (*system approach*), Pendekatan stakeholder(s), Pendekatan proses internal (*internal process*), dan Pendekatan nilai bersaing (*competing values system approach*).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.



Gambar 2 Model Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel Disiplin, variabel Motivasi Kerja Pegawai, dan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor terlihat pada tabel kisi-kisi operasional variabel di bawah ini:

Tabel 1. Kisi-kisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Rujukan Teori	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Mangkunegara (2011: 129)	Disiplin X1	1. Disiplin Preventif	1.1 Pedoman kerja	1
			1.2 Keteladanan	2
	1.3 Kepatuhan Kerja		3	
	1.4 Ketaatan Kerja		4	
	1.5 Aturan Kerja		5	
	2. Disiplin Korektif	2.1 Aturan Jam kerja	6	
		2.2 Kewajiban tugas	7	
		2.3 Sanksi	8	
		2.4 Penegakkan disiplin	9	
		2.5 Melaksanakan perintah	10	
Motivasi Kerja X2	1. Motivasi intrinsik	1.1 Dorongan tanggungjawab Kerja	1	
		1.2 Dorongan untuk bekerja	2	
		1.3 Dorongan mencapai tujuan	3	
		1.4 Dorongan berprestasi	4	
		2.1 Dorongan mendapatkan		

A.H. Rahadian Dan Mila Kencana ,Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai

Rujukan Teori	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Daft (dalam Budihardjo, 2014: 23)	Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Y	2. Motivasi ekstrinsik	prasarana kerja	5
			2.2 Dorongan mendapatkan sarana kerja	6
			2.3 Dorongan mendapatkan kendaraan operasional	7
			2.4 Dorongan mendapatkan jaminan kesehatan	8
		1. Pendekatan sasaran (<i>goal attainment approach</i>)	1.1 Sasaran pencegahan bencana	1
			1.2 Sasaran penanganan pasca bencana	2
			1.3 Sasaran rehabilitasi	3
		2. Pendekatan sistem (<i>system approach</i>)	2.1 Sistem penanganan pra bencana	4
			2.2 Sistem pelaksanaan tanggap darurat	5
			2.3 Sistem penanganan pasca bencana	6
		3. Pendekatan stakeholder (<i>s</i>)	3.1 Keterpaduan kerja	7
			3.2 Kesamaan kerja	8
		4. Pendekatan proses internal (<i>internal process</i>)	3.3 Integritas kerja	9
			4.1 Kewenangan	10
			4.2 Pembagian kerja	11
	4.3 Tanggungjawab	12		
5. Pendekatan nilai bersaing (<i>competing values system approach</i>).	5.1 Pengetahuan penanggulangan bencana	13		
	5.2 Keterampilan penanggulangan bencana	14		
	5.3 Kemampuan penanggulangan bencana.	15		

Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor berjumlah 76 orang. Selanjutnya, dengan teknik sensus maka seluruh populasi menjadi sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Program IBM SPSS Version 22 untuk melakukan pengujian sebagai berikut: (1) Uji Kualitas Data; (2) Teknik Analisis Data; (3) Uji Persyaratan Analisis; (4) Pengujian Kriteria Statistik; dan (5) Uji Hipotesis.

Uji Hipotesis

Kriteria hasil pengujian adalah bahwa apabila $\text{sig} < \alpha = 0,05$, $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ dan $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian hipotesis secara konseptual menghasilkan hasil pengujian:

1. $H_{01} : b_{01} = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor
 $H_{a1} : b_{a1} \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan Signifikan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

2. $H_{02} : b_{02} = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor
 $H_{a2} : b_{a2} \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor
3. $H_{03} : b_1 = b_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

$H_{a3} : \text{salah satu atau kedua } b \neq 0$; terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mengetahui pendidikan terakhir, masa kerja dan usia responden yang memberikan pendapatnya dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini yang pertama diungkap adalah menurut tingkat pendidikan formal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Jumlah	(%)
1	Pendidikan Formal	SLTP/Sederajat	5	6,58
2		SLTA/Sederajat	28	36,84
3		Akademi/ D3	11	14,47
4		Sarjana/Strata 1	29	38,17
5		Magister/Strata 2	3	3,94
Total			76	100

Sumber: Karakteristik Responden Penelitian

Tabel di atas menunjukkan 29 responden atau 38,17% dari jumlah responden penelitian berlatar belakang pendidikan tinggi Sajana/S1 dan sebanyak 3 responden atau 3,94% penelitian berlatar belakang Magister/S2, 28 responden atau 36,84% berlatar belakang pendidikan SLTA/Sederajat. Kondisi karakteristik responden penelitian ini berdasarkan tingkat

pendidikan formal karakteristik para responden sebagai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor dianggap cukup representatif untuk mengungkapkan masalah yang dijadikan objek penelitian secara objektif.

Karakteristik responden berikutnya menurut masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Penelitian Menurut Masa Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Jumlah	(%)
1	Masa Kerja	Di bawah 1 tahun	9	11,84
2		1 sampai 3 tahun	17	22,37
3		3 sampai 5 tahun	19	25
4		5 sampai 10 tahun	21	27,63
5		Di atas 10 tahun	10	13,16
Total			76	100

Sumber: Karakteristik Responden Penelitian

Tabel di atas dapat menunjukkan 21 responden atau 27,63% dari jumlah responden penelitian memiliki masa kerja antara 5 sampai 10 tahun dan sebanyak 19 responden atau 25% peneliti memiliki masa kerja antara 3 sampai 5 tahun, 17 responden atau 22,37% memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun, dan 10 responden memiliki masa kerja di atas

10 tahun yaitu 13,16%. Kondisi masa kerja responden penelitian ini menunjukkan sejauh mana responden memahami permasalahan yang dihadapi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor.

Karakteristik responden menurut kelompok usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia

No	Pertanyaan	Alternatif Jawab	Jumlah	(%)
1	Kelompok Usia	Di bawah 30 tahun	10	13,16
2		30 sampai dengan 35 tahun	30	39,47
3		35 sampai dengan 45 tahun	31	40,79
4		Di atas 45 tahun	5	6,58
Total			76	100

Dari data di atas terungkap bahwa sebagian besar responden penelitian yaitu 31 responden atau 40,79% dari jumlah sampel berusia 35 sampai dengan 45 tahun. Kelompok usia ini dianggap sebagai para pihak yang telah matang dan sangat memahami melaksanakan pekerjaan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor.

2. Uji Kualitas Data

Berdasarkan taraf kepercayaan (df) yang dipilih sebesar 95 persen dan alpha 5 persen dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 76 responden didapat r tabel sebesar 0,227. Hasil pengujian koefisien korelasi

validitas kolom *Corrected Item-Total Correlation* diketahui bahwa hasil penghitungan koefisien validitas seluruh item kuesioner penelitian variabel Disiplin, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja lebih besar dari r Tabel sebesar 0,227. Interpretasinya, hasil valid tersebut bermakna bahwa indikator-indikator penelitian dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengukur Disiplin, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dengan mengukur kriteria jika r hitung < 0,60 berarti tidak reliabel dan jika r hitung > 0,60 berarti reliabel. Hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

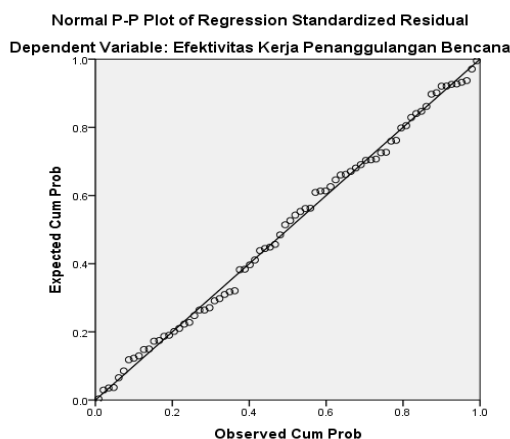
Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Cut off	Keputusan
Disiplin (X_1)	10	0,694	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	8	0,731	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana (Y)	15	0,730	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, dalam mengukur masing-masing variabel Disiplin, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja, sehingga dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi pada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. uji normalitas data diolah dengan IBM SPSS Statistics version 22 menggunakan grafik normalitas residual (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*).



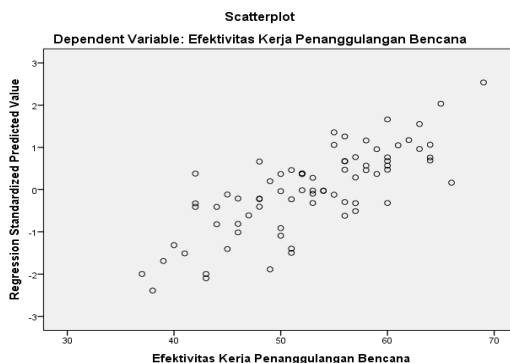
Sumber: Diolah dari hasil penelitian
 Grafik 1 Histogram Normalitas Data

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa titik-titik atau noktah menyebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel memiliki residual yang berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi yang menyatakan bahwa model

regresi harus memiliki residual berdistribusi normal dapat diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas model regresi antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y dengan melihat grafik *scatterplot*.



Grafik 2 Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan grafik tersebut di atas, terlihat sebaran data membentuk arah garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh

Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mempunyai bentuk yang linier. Oleh karena itu asumsi model regresi harus linier terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan Durbin-Watson statistik dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.620

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Hasil penghitungan seperti tampak pada tabel di atas diketahui nilai *Durbin-Watson (DW)* sebesar 1,620. Oleh karena nilai DW berada di atas 1 dan lebih kecil dari 3 atau $1 < 1,620 < 3$, maka tidak ada autokorelasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF di bawah angka 10 atau tidak memiliki toerance kurang dari 0,10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Disiplin (X_1)	0,467	2,140	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,467	2,140	Tidak terjadi multikolinieritas

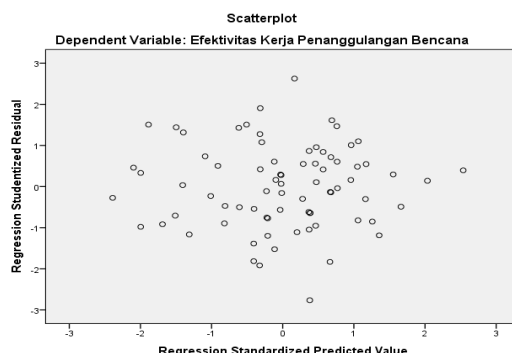
Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai VIF berada di bawah angka 10 atau 2,140 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau memiliki nilai 0,467, untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Grafik 3 *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian asumsi yang menyatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dipenuhi.

4. Pengujian Kriteria Statistik

a. Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor diperoleh hasil:

Tabel 8 Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.517	5.112

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Disiplin dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai nilai 0,724 yang diinterpretasikan kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. (Tabel intepretasi nilai r)

Selanjutnya, Koefisien korelasi ini terbilang positif dan sangat signifikan. Artinya, di antara variabel Disiplin dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas.

Hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau *R square* diketahui

bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Disiplin dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai 0,524. Artinya, 52,4% keragaman Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor dapat dijelaskan dari variabel Disiplin, dan atau besaran kontribusi variabel Disiplin terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai 52,4%. Sisanya sebesar 47,6% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor, namun tidak diteliti.

Tabel 9 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.168	3.775		5.077	.000
	Disiplin	.945	.105	.724	9.022	.000

Dependent Variable: Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 19,168 + 0,945X_1$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai (b) = 0,945. Koefisien regresi ini terbilang positif, dan signifikan, serta bermakna: Apabila Disiplin ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan Disiplin tersebut akan diikuti dengan peningkatan Efektivitas Kerja

Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.499	5.206

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai nilai 0,711 yang diinterpretasikan kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,80$. (Tabel intepretasi nilai r)

Selanjutnya, Koefisien korelasi ini terbilang positif, signifikan dan kuat. Artinya, di antara variabel Motivasi Kerja dengan

variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas.

Hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau *R square* diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai 0,506. Artinya, 50,6% keragaman

Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana dapat dijelaskan dari variabel Motivasi Kerja, dan atau besaran kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor mencapai

50,6%. Sisanya 49,4% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor, namun tidak diteliti.

Tabel 11 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.405	3.091		8.542	.000
	Motivasi Kerja	.992	.114	.711	8.708	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 26,405 + 0,992X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai (b) = 0,992. Koefisien regresi ini terbilang positif, sangat kuat dan signifikan, serta bermakna: Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

c. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi Ganda Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.585	4.743

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Sumber: Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan yang

terjalin di antara variabel Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan

A.H. Rahadian Dan Mila Kencana ,Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai

variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai 0,772 yang diinterpretasikan kuat karena terletak antara $0,60 < r < 0,800$. (Tabel intrepretasi nilai r)

Selanjutnya, koefisien korelasi ini terbilang positif, sangat kuat dan signifikan. Artinya, di antara variabel Disiplin dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana terjalin mekanisme hubungan kausalitas.

Berdasarkan hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi (r^2) atau *R square* diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Disiplin dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan variabel Efektivitas Kerja

Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor mencapai 0,596. Artinya, 59,6% keragaman Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana dapat dijelaskan dari variabel Disiplin dan variabel Motivasi Kerja, dan atau besaran kontribusi variabel Disiplin dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor mencapai 59,6%. Sisanya sebesar 40,4% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor namun tidak diteliti.

Tabel 13 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Ganda Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.917	3.520		5.090	.000
	Disiplin	.547	.152	.392	3.600	.001
	Motivasi Kerja	.572	.142	.438	4.019	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana

Tabel di atas menunjukkan hasil persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 17,917 + 0,547X_1 + 0,572X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin terhadap variabel Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai $(b_1) = 0,547$ dan pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel

Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana mencapai $(b_2) = 0,572$.

Hasil penghitungan persamaan regresi ganda itu diketahui bahwa kontribusi pengaruh variabel Disiplin lebih kecil dari kontribusi pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

5. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Nilai t_{hitung} dan nilai signifikan (sig) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor yang terlihat pada tabel *Coefficient* kolom t dan sig. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.022 dan nilai Sig sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.022 > 2,000$ dan $sig < \alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Nilai t_{hitung} dan nilai signifikan (sig) yang diperoleh dalam analisa data pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana yang terlihat pada tabel *Coefficient* kolom t dan sig . Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.708 dan nilai Sig sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.708 > 2,000$ dan $\text{sig} < \alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hasil Pengukuran Signifikansi Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana didapat hasil nilai F_{hitung} sebesar 53,755 dan nilai Sig sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53,755 > 3,13$ dan nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian teruji bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 0,724 dengan pernyataan Kuat. Sedangkan besarnya

Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana sebesar 52,4% sisanya sebesar 47,6% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti.

Kausalitas peningkatan pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 0,945 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 19,168 + 0,945X_1$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Disiplin (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap pegawai dalam mematuhi aturan kerja organisasi dengan sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi meliputi Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Novia (2014) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini mempunyai kesamaan karena menggunakan analisis kuantitatif dengan mendeskripsikan hasil penelitian

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan

A.H. Rahadian Dan Mila Kencana ,Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai

Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 0,711 dengan pernyataan Kuat. Sedangkan besarnya Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 50,6% sisanya sebesar 49,4% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti. Kausalitas peningkatan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor sebesar 0,992 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 26,405 + 0,992X_1$. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul seseorang untuk mendapatkan umpan balik dari organisasi dalam memenuhi kebutuhannya melalui dukungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Murti (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Penelitian ini mempunyai kesamaan karena menggunakan analisis kuantitatif dengan mendeskripsikan hasil penelitian

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan

Sukamakmur Kabupaten Bogor, diperoleh hasil bahwa diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana, sebesar 0,772 yang dinyatakan Kuat, sedangkan besarnya Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana, sebesar 59,6% sisanya sebesar 40,4% merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel, namun tidak diteliti. Secara kausalitas pengaruh Disiplin sebesar 0,547 dan pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,572 yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 17,917 + 0,547X_1 + 0,572X_2$.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam mendukung pelaksanaan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang didapat dari pembahasan hasil penelitian diperoleh pokok-pokok simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Besarnya pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja sebesar 52,4%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Besarnya pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja sebesar 50,6%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Besarnya pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja sebesar 59,6%.

Saran

Saran-saran untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Bogor, disarankan:
 - a. Meningkatkan Disiplin Kerja dengan Pemberian Sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar aturan kerja.
 - b. Meningkatkan Motivasi kerja dengan memberikan Promosi Jabatan pada petugas yang berhasil melaksanakan tugas penanggulangan bencana.
2. Kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Bogor, disarankan:
 - a. Meningkatkan Penegakkan Kedisiplinan pada jam kerja dengan datang dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta mematuhi piket kerja.
 - b. Meningkatkan Motivasi kerja dengan meningkatkan Tanggungjawab kerja pada pegawai untuk melaksanakan penanggulangan bencana sebelum terjadinya bencana.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiani, Nunuk. 2005. *Disiplin Pegawai*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arif, Mirriam Sjöfyan, Ayi Karyana, Milwan. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Budihardjo, Andreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.

- Davis, Keith, John W. Newstrom, 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbanan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat. 2007. *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Jakarta: Gunung Agung.
- Latureng, Wahyuddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: LPPSDM-WIN.
-, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPPSDM-WIN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moenir. H.A.S, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moe and Pathranakul. 2006. *An integrated approach to natural disaster management, Public project management and its critical success factors*, Disaster Prevention and Management Vol. 15 No. 3, 2006 pp. 396-413

A.H. Rahadian Dan Mila Kencana ,Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S.Alex. 2008. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jaunavi Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Lengkap*, Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, *et al.* 2012. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Suwarto, FX. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Trisoro.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2011. *Dimensi-Dimensi Prima Administrasi Negara*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibawa, Samodra, 2009.*Reformasi Administrasi*. Yogyakarta: Gaya Media.

Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Peraturan dan Perundangan

Undang-undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pendanaan dan Pengelolaan Bantuan Bencana

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Dokumen

Murti, Ni Luh Bakti Mesha Murti. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. [Vol 6, No 2 \(2013\)](#). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Diunduh Senin 22 Februari 2016.

Novia, Neng Yuli Novia. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*. repository.upi.edu. perpustakaan.upi.edu. Diunduh Senin 22 Februari 2016.