



The Influence of Work Discipline on Public Service Productivity: A Study of the Regional Disaster Management Agency of Pagar Alam City

Yeyen Saputri¹, Elvera², Laili Dimyati³

Email: pga822082@gmail.com , Elvera@lembahdempo.ac.id, lailidimyati@lembahdempo.ac.id

Prodi Manajemen, Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo, kota Pagar Alam, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on the productivity of public services at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pagar Alam City. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 79 employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pagar Alam City, and the entire population was used as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, literature study, and questionnaires. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, simple linear regression analysis, the coefficient of determination, and the t-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that the regression equation obtained is $Y = 0.364 + 0.688X$, which means that work discipline has a positive relationship with public service productivity. The coefficient of determination (R Square) is 0.464, indicating that work discipline explains 46.4% of the variation in public service productivity, while the remaining 53.6% is influenced by other factors not examined in this study. The regression test results show that work discipline has a positive effect on public service productivity. This study implies that improving employees' work discipline can contribute to enhancing the productivity of public services within the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pagar Alam City.

Keywords : Work Discipline, Public Service Productivity, Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pagar Alam City.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, kualitas kinerja aparatur menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja pegawai. (Darmayadi, 2023). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas dan kualitas pelayanan publik, karena aparatur yang disiplin cenderung bekerja lebih terstruktur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya (Putri, 2023; Rahman & Bagana, 2025). Secara konseptual, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, komitmen terhadap pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.

Selain disiplin kerja, produktivitas pelayanan publik juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja organisasi sektor publik. (Imbaruddin, 2024) Produktivitas pelayanan publik tidak hanya diukur dari jumlah layanan yang diberikan, tetapi juga dari kesepakatan, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan aparatur dalam merespon kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pagar Alam merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam penanganan bencana. (BPBD Kota Pagar Alam, 2024). Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti lambatnya penanganan laporan masyarakat, koordinasi antarunit yang belum optimal, serta ketidakkonsistenan pegawai dalam menjalankan aturan kerja. Produktivitas aparatur, karena disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas organisasi. (Simatupang, dkk 2021).

Temuan penelitian sebelumnya juga memperkuat adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas pelayanan publik. Galangi (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada instansi BPBD. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas pelayanan publik, khususnya pada instansi yang memiliki tingkat urgensi tinggi seperti BPBD. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimilikinya. (Hasibuan, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, meskipun disiplin kerja diyakini berpengaruh terhadap produktivitas pelayanan publik, tingkat pengaruh tersebut dapat berbeda pada setiap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk membuktikan dan mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pelayanan publik pada BPBD Kota Pagar Alam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas pelayanan, sekaligus mengungkap aspek-aspek yang perlu diperbaiki agar pelayanan kebencanaan semakin optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Elvera & Astarina (2021:18), penelitian asosiatif atau penelitian hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada kantor (BPBD) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam. Yang beralamatkan di jalan lingkaran belumai, kel. Ulu rurah kec. Pagar Alam Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan Maret sampai dengan Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh total pegawai kantor (BPBD) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam yang berjumlah (79) pegawai. Penentuan jumlah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling probabilitas. Dalam ini data yang `di peroleh dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data skunder. Data primer merupakan data yang bersumber langsung dari objek penelitian. Data primer berbentuk data mentah yang masih perlu diolah peneliti untuk menghasilkan informasi yang diinginkan. Elvera & Astarina (2021:7). Data yang di peroleh berdasarkan indikator. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari pihak ketiga, data ini sudah berupa data yang telah siap dianalisis peneliti. Elvera & Astarina (2021:8). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara, Studi Pustaka dan Kuesioner. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah Uji instrumen dilakukan dengan beberapa jenis uji yaitu, Uji Validitas, Uji

Reabilitas, Uji Normalitas, Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Iji Hipotesis (uji t). Definisi operasional adalah penjelasan konkret tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian, yaitu mengubah konsep yang abstrak menjadi suatu yang bisa diamati dan diukur secara nyata. Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas pelayanan publik adalah kemampuan aparatur dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat (Abiwara, 2025; Safputri et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan penanggulangan bencana di wilayah Kota Pagar Alam. Dalam menjalankan tugasnya, BPBD Kota Pagar Alam didukung oleh pegawai serta anggota satuan tugas (satgas) yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik di bidang kebencanaan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. (Sujarweni, 202) Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 79 responden sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,221 pada taraf signifikan 5% :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Instrument Variabel X

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	P1	0,789	0,221	Valid
	P2	0,882	0,221	Valid
	P3	0,822	0,221	Valid
	P4	0,814	0,221	Valid
	P5	0,782	0,221	Valid
	P6	0,852	0,221	Valid

Sumber : Data Kuesioner, Diolah SPSS (2026)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Produktivitas Pelayanan Publik (Y)	A1	0,656	0,221	Valid
	A2	0,791	0,221	Valid
	A3	0,791	0,221	Valid
	A4	0,712	0,221	Valid
	A5	0,844	0,221	Valid
	A6	0,784	0,221	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 dan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) dan produktivitas pelayanan publik (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,221. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap item pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono,

2022). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	7

Sumber : Diolah Penulis (SPSS 2026)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	7

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. (**Widarjono, 2020**). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 2026. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

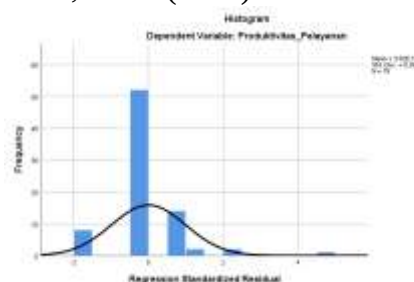
N		Unstandardized Residual
		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38753471
Most Extreme Differences	Absolute	.345
	Positive	.313
	Negative	-.345
Test Statistic		.345
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

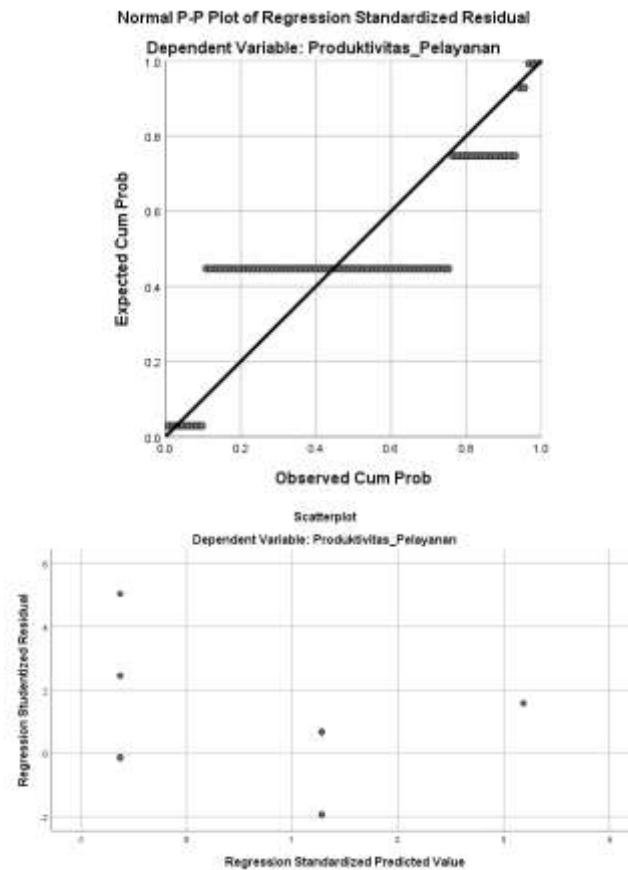
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2026)





Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam belum memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.364	.120		3.024	.003
Disiplin_Kerja	.688	.084	.682	8.172	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Pelayanan

Sumber : Diolah penulis, SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,364 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja (b) sebesar 0,688. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y=0,364+0,688X$$

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.464	.457	.390

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Pelayanan

Sumber : Diolah penulis, SPSS (2026)

**Tabel 7 Hasil Uji t
Paired Samples Test**

		Mean	Paired Differences			t	df	
			Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper			
Pair 1	Disiplin_Kerja - Produktivitas_Pelayanan	.051	.421	.047	-.044 .145	1.070	78	.288

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2026)

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hipotesis penelitian:

1. Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pelayanan publik.
2. Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pelayanan publik.

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,288. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,288 > 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 1,070. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pelayanan publik pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pelayanan publik, namun berdasarkan hasil uji statistik pengaruh yang diberikan tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0,682 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap produktivitas pelayanan publik. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka produktivitas pelayanan publik juga cenderung meningkat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,464. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas pelayanan publik sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kemampuan kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor individu lainnya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,288 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pelayanan publik pada BPBD Kota Pagar Alam. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Handayani (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena produktivitas pelayanan publik pada BPBD Kota Pagar Alam tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi pegawai, pengalaman kerja, kemampuan dalam menghadapi kondisi darurat, sarana dan prasarana pendukung, serta koordinasi antarpegawai dalam menjalankan tugas kebencanaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pelayanan publik pada BPBD Kota Pagar Alam tidak cukup hanya melalui peningkatan disiplin kerja, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia, pelatihan teknis kebencanaan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penguatan sistem koordinasi dan pelayanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pelayanan publik pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 0,364 + 0,688X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas pelayanan publik. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas pelayanan publik sebesar 0,688 satuan dengan asumsi faktor lain dianggap konstan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,288 yang lebih besar dari 0,05 ($0,288 > 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 1,070. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pelayanan publik pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pagar Alam.
- 3) Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464 atau 46,4%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas pelayanan publik sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiwaru. (2025). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Inovasi Pelayanan, dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 6(2), 101–112.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Fadillah, M. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Pelayanan Masyarakat*. Jurnal Ilmu Administrasi, 18(2), 95–103.
- Galangi. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor BPBD Kota Baubau*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 1(1), 1–10.
- Moenir, A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Napitupulu, M., Suprayitno, & Sintha, M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di Kelurahan (Studi di Kelurahan Parparean III Kecamatan Porsea Kabupaten Toba Provinsi Sumatera Utara)*. Jurnal Administrasi Publik, 11(2). <https://doi.org/10.37304/jap.v11i2.22436>
- Nugroho, A., & Saputra, D. (2021). *Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas*. Jurnal Manajemen SDM, 6(2), 78–87.
- Pratama, A., & Wardani, D. (2020). *Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Administrasi Negara, 4(1), 33–42.
- Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 153–163. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9084>
- Safputri, Y. E., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). *The Influence of Work Discipline and Public Service Systems on Community Satisfaction*. Jurnal Manajemen, 16(6), 210–221.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(1), 487–495.
- Sari, N., & Putra, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Administrasi Pemerintahan, 10(2), 65–74.
- Sarwana, Z. T. K., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung*. Jurnal

- Manajemen dan Profesional, 4(2), 255–264. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1726>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tim Penyusun. (2025). *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen*. Universitas Lembah Dempo.
- Wijaya, A., & Kusuma, H. (2022). *Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Sektor Publik*. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(1), 88–97.