

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan
Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli**

***The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The Regional Disaster
Management Agency (RDMA) Of Tolitoli Regency***

Moh sabran¹, Jessica kaya²

moh.sabran@stiemujahidin.ac.id¹
jesicakaya@gmail.com²

¹Program studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi
Ilmu Ekonomi Mujahidin

²Program studi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

ABSTRAK

Penelitian dimaksud dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli. Adapun jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan Teknik penentuan sampel yang digunakan Nonprobality Sampling (sampel jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis disiplin kerja Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli. Artinya semakin baik disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hal ini terbukti dengan $t_{hitung} = 17.114 > t_{tabel} = 2.048$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.005$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The study was conducted to determine the effect of work discipline on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Tolitoli Regency. The type of research used quantitative descriptive, with the sampling technique used Nonprobality Sampling (saturated sample). The data collection method used observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used was a simple linear regression test. From the results of the study, it was concluded that the results of the work discipline hypothesis test had a significant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Tolitoli Regency. This means that the better the work discipline on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Tolitoli Regency, the better the employee performance will be. This is evidenced by t count $17.114 > t$ table 2.048 and a significant value of $0.000 < 0.005$.

Keyword : Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan berhubungan erat dengan sebuah organisasi, baik itu suatu perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia akan sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan. Sehingga hal itu dapat digambarkan dengan adanya kinerja baik.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manawi norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya (Markum,2009) dalam (Razaq, 2021). Sikap disiplin tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Permomanence*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang penanggulangan bencana daerah dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (Taula et al., 2017).

Berdasarkan hasil observasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tolitoli adanya tingkat kedisiplinan yang masih rendah dapat dilihat banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi memberikan arahan pada pegawai agar tidak datang terlambat, akan tetapi masih banyak

pegawai yang mangkir. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tolitoli merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang penanggulangan bencana, kondisi kerja pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai. Pegawai memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana sesuai peraturan Undang-Undang yang telah ditetapkan.. Akan tetapi ada juga pegawai tidak melakukan peran dan fungsinya dengan sesuai. Beberapa kasus seperti pegawai yang sering datang terlambat, serta sebagian pegawai tidak menyelesaikan tugas mereka sehingga ada juga pegawai yang harus dilibatkan dengan pekerjaan lainnya yang harusnya tidak menjadi tanggung jawabnya, sehingga tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka , kurangnya memanfaatkan waktu bekerja sebaikmungkin. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan akan dapat tercapai jika disiplin kerjanya tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Tetapi pada kenyataannya terdapat permasalahan mengenai tingkat kinerja pegawai yang disebabkan karena masih kurangnya memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan/keahlian yang dimiliki pegawai sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja atau target kerja.

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dalam analisis ini adalah: Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli?. Tujuan Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
 Kabupaten Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif yakni penelitian yang dilakukan untuk menentukan nilai variabel mandiri, baik satu variabel bebas ataupun lebih tanpa membandingkan dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan assosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan uji coba instrumen maka diperoleh data yaitu Uji validitas dan Uji reliabilitas.

Adapun hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja (X)

No. Item	r hitung	r tabel 5 % (20)	Sig.	Kriteria
1	0,699	0,422	0,001	Valid
2	0,675	0,422	0,001	Valid
3	0,681	0,422	0,001	Valid
4	0,826	0,422	0,000	Valid
5	0,795	0,422	0,000	Valid
6	0,836	0,422	0,000	Valid
7	0,791	0,422	0,000	Valid
8	0,752	0,422	0,000	Valid
9	0,817	0,422	0,000	Valid
10	0,706	0,422	0,001	Valid
11	0,706	0,422	0,001	Valid
12	0,625	0,422	0,003	Valid
13	0,693	0,422	0,001	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja) terdapat tiga belas pernyataan yang semuanya valid karena nilai r hitung > nilai r tabel dan nilai Sig. < 0,05.

b. Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5 % (20)	Sig.	Kriteria
1	0,670	0,422	0,001	Valid
2	0,909	0,422	0,000	Valid
3	0,808	0,422	0,000	Valid
4	0,790	0,422	0,000	Valid
5	0,929	0,422	0,000	Valid
6	0,665	0,422	0,001	Valid
7	0,895	0,422	0,000	Valid
8	0,736	0,422	0,000	Valid
9	0,957	0,422	0,000	Valid
10	0,875	0,422	0,000	Valid
11	0,625	0,422	0,000	Valid
12	0,820	0,422	0,000	Valid
13	0,735	0,422	0,000	Valid
14	0,715	0,422	0,000	Valid
15	0,653	0,422	0,002	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) terdapat lima belas pernyataan yang semuanya valid karena nilai r hitung > nilai r tabel dan nilai Sig. < 0,05.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
Disiplin Kerja	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuisioner ini dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha disiplin kerja 0,930 sedangkan kinerja pegawai 0,955 lebih besar dari 0,60.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dapat memiliki kepastian dalam estimasi serta konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari : Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas. Regresi linear sederhana merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 24. Uji parsial atau disebut uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel variabel independen secara individu atau parsial terhadap variabel dependen dengan mengaggap variabel lain bersifat konstan. Uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$), semakin besar R^2 mendekati 1 maka semakin baik hasil model regresi tersebut, tetapi apabila semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – laki	15	50%
2	Perempuan	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari total 30 responden yang terdiri dari 15 dengan hasil presentase 50% laki-laki dan 15 dengan hasil presentase 50% perempuan. Berdasarkan data tersebut jumlah pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli.

2. Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-35 tahun	11	36,6 %
2	36-58 tahun	19	63,4 %
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari total 30 responden yang terdiri dari 11 dengan hasil presentase 36,6 % umur 20-35 tahun dan 19 dengan hasil presentase 63,4% umur 36-58 tahun. Berdasarkan data tersebut jumlah pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli.

3. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	4-11 tahun	13	43,3 %
2	12-15 tahun	17	56,7 %
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari total 30 responden yang terdiri dari 13 dengan hasil presentase 43,3 % Lama Bekerja 4-11 tahun dan 17 dengan hasil presentase 56,7% Lama Bekerja 12-15 tahun. Berdasarkan data tersebut jumlah pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli.

4. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	21	70,0 %
2	S1	9	30,0 %
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari total 30 responden yang terdiri dari 21 dengan hasil presentase 70,0 % Pendidikan Terakhir SMA/SMK dan 9 dengan hasil presentase 30,0% Pendidikan Terakhir S1. Berdasarkan data tersebut jumlah pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli.

Deskripsi Distribusi Jawaban

Responden

Adapun deskripsi distribusi jawaban responden tersebut yaitu:

1. Dari 4 indikator Disiplin Kerja menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terdapat 13 pernyataan. Berdasarkan pernyataan nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator ketepatan waktu, dengan nilai rata-rata 4,30. Dan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik, dengan nilai rata-rata 4,17.
2. Dari 5 indikator Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai terdapat 15 pernyataan. Berdasarkan pernyataan nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator efektivitas, dengan nilai rata-rata 4,18. Dan

nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator kemandirian, dengan nilai rata-rata 4,00.

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji analisis yaitu melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak ada, dalam penelitian uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogrov smirnov sebagai berikut :

Uji Normalitas menggunakan Kolmogrov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84786514
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.148
	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data sebaran tersebut berdistribusi normal. Standar uji normalitas apabila kolmogrov hitung $> 0,05$ maka keputusannya berdistribusi dengan normal dengan nilai N = 30 atau nilai kolmogrov 0.083.

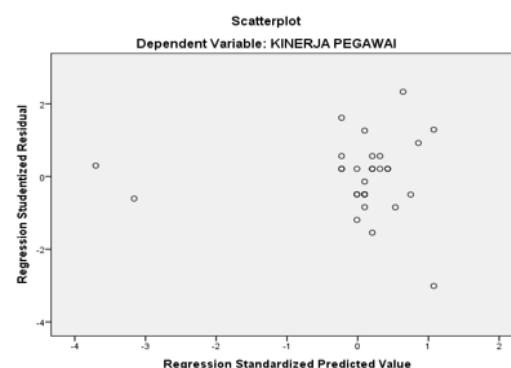
b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan pemakaian scatter plot dalam hal ini peneliti menggunakan scatter dengan ketentuan sebagai berikut:

a. titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.

b. titik-titik tidak mengumpul diatas atau hanya dibawah saja penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali penyebaran titik-titik tidak berpola.

Uji Normalitas menggunakan Scatter Plot



Berdasarkan gambar scatter plot diatas, yaitu serta hasil analisa data diatas maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi Sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini :

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.382	3.264		1.955	.061
	DISIPLIN KERJA	1.000	.058	.955	17.114	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2024

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 6,382
2. Disiplin Kerja = 1,000

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,382 + 1,000 X$$

Keterangan :

a. Konstanta sebesar 6,382 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin nilainya tetap, maka nilai variabel Kinerja sebesar 6,382.

b. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 1,000, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,000 satuan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). sampel yang digunakan sebanyak 30 orang sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-k-1$ ($30-1-1=28$) atau $df = 28$ orang dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.048.

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	6.382	3.264	1.955	.061
	DISIPLIN KERJA	1.000	.058	.955	17.114 .000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, maka diperoleh Uji t dari variabel X yaitu dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja ($17.114 > 2.048$) dan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.913	.910	2.898

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas Koefisien Determinasi (R^2) Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Semakin tinggi presentasenya berarti semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan Variabel terikat di mana pada penelitian ini nilai R^2 sebesar 0,913 yang berarti pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 91,3% dan sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam variabel Disiplin Kerja (X).

Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuisioner mempunyai kriteria valid dapat dilihat pada nilai yang diperoleh r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel yaitu 0.422. Artinya setiap item pernyataan kuisioner mempunyai kriteria valid.

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0.930, variabel kinerja pegawai sebesar 0,955 dapat dikatakan bahwa pernyataan yang ada pada kuisioner ini sudah reliabel karena nilai *cronbach alpha* yang diperoleh lebih dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji Analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa arah pengaruh bernali positif yang berarti searah yaitu koefisien variabel disiplin kerja bernali positif artinya setiap kenaikan variabel

disiplin kerja 1.000 maka variabel kinerja pegawai juga meningkat 1.000.

Adapun hasil dari analisis Koefisien Determinasi (R^2) atau $R\ square$ yang diperoleh sebesar 0,913 atau 91,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tolitoli dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai sebesar 91,3%, dan 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 17,114 > t_{tabel} = 2,048$ atau nilai signifikan $0.000 < 0.005$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinugroho dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Mamuju, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif berupa dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan pada data yang telah

dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli. Menunjukkan bahwa nilai koefisien (R^2) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tolitoli sebesar 91,3% digolongkan hubungan yang sangat kuat.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai BPBD, agar dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam kehadiran dikantor dalam waktu bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan dalam bekerja. Serta menggunakan peralatan kantor agar dipakai sesuai dengan kebutuhan supaya peralatan kantor dapat terjaga dengan baik. Bagi kantor BPBD perlu menerapkan teguran atau sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan meninggalkan tempat kerja tanpa izin sehingga pegawai tidak menganggap remeh terhadap peraturan yang berlaku. Untuk kinerja pegawai BPBD, untuk terus mempertahankan tanggung jawabnya dalam bekerja dan memiliki dorongan yang kuat untuk sukses dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh BPBD Kabupaten Tolitoli.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi dan sampel penelitian serta objek penelitian yang lebih luas untuk mengukur kinerja suatu kantor secara objektif dan menyeluruh serta dapat mengembangkan variabel penelitian Disiplin kerja dan Kinerja

Pegawai dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Adinugroho, I. (2023). Volume . 19 Issue 4 (2023) Pages 956-964 inovasi : *Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.* 4(4), 956–964.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Artina, S. F. (2022). Pengaruh Pelatihan Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Tanjung Redeb. In *Universitas Muhammadiyah Berau*.
- Basmar, N. A. (2020). Pengaruh Prinsip Integritas, Objektivitas Dan Perilaku Profesional Terhadap Kualitas Audit Pada Kap Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 89–99.
- Fathoni. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Fitri Suyuti, N., & Rukaiyah, S. (2023). *Analisis kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) di kabupaten soppeng*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hartatik, I. . (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Judge, R. S. . D. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Salemba Empat.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Kurnia, A., & -, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mutohar, A. (2018). Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Pandipa, A. K. H. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Rahma Dewi, R., Purwanto, H., & Puji Rahayu, L. (2023). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) kabupaten boyolali. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 2023.
- Razaq, M. H. Al. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar*.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Press.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja pegawai : tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi* (pertama). indmedia Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Taula, A. D., Jansen, F., & Rumayar, A. L. E. (2017). Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sipil Statik*, 5(5), 273–284.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.