



13/40988

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN KABUPATEN
ACEH UTARA**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang minat Ilmu Administrasi Publik

Disusun Oleh :

KHALMIDAWATI

NIM. 016182888

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul hubungan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 8 Desember 2012

METERAI
TEMPEL
PAJAK PEMANGKUN BANGSA
TGL
EFAAAAAF705990598
ENAM RIBU RUPIAH
6000
DJP
Yang Menyatakan

Khalmidawati
NIM. 16182888

Abstract

Productivity Against Employment Relations Discipline
Employees In North Aceh District Health

Khalmidawati

Universitas Terbuka

khalmidawatiazman@gmail.com

Key words: Discipline Work, Work Productivity

Human resources play an important role for the progress and development of community services in the health sector. To realize the Civil Servants (PNS) that are reliable, professional, and moral discipline required of a good employee. Discipline is an interesting problem, with a good working discipline employees can complete the task according to their intended target. The purpose of this study to determine the relationship between the discipline of working with labor productivity of employees represented by the quantity, quality and timeliness in North Aceh District Health Office.

This study research explanatory variables that explain the relationship between research and test the hypotheses that have been formulated. Testing the variable in question is to explain the relationship between the variables of work discipline to employee productivity.

The sample an employee of North Aceh District Health Office with a number of respondents as many 59 people. Retrieval of data by using questionnaires. Data were analyzed with Kendall's coefficient Konkordasi with SPSS version 13.0.

These results prove that there is relationship between labor discipline employees with work quantity, work quality and timeliness of employees, with a significance value of $0.220 > 0.05$. The presence of independent variables on time, working as SOP, and home in time affect the dependent variable (job discipline) is only 26%.

ABSTRAK**Hubungan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara**

Khalmidawati

Universitas Terbukakhalmidawatiazman@gmail.com

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Sumberdaya manusia mempunyai peran penting bagi kemajuan dan perkembangan pelayanan masyarakat di bidang kesehatan. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, profesional, dan bermoral diperlukan pegawai yang disiplin baik. Kedisiplinan merupakan masalah yang menarik, dengan disiplin kerja yang baik pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan oleh kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Penelitian ini bersifat *explanatory reseach* yaitu menjelaskan hubungan antar variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian variabel dimaksud adalah menjelaskan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan metode Koefisiensi Konkordasi Kendall dengan bantuan program SPSS versi 13,0.

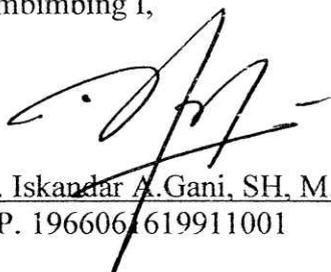
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara kedisiplinan kerja pegawai dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu pegawai, dengan nilai signifikansi $0,220 > 0,05$. Variabel independen yaitu kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai protap, dan pulang tepat waktu mempengaruhi variabel dependen (kedisiplinan kerja) hanya 26%.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan Antara Disiplin dan Produktivitas Kerja Pegawai
Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara

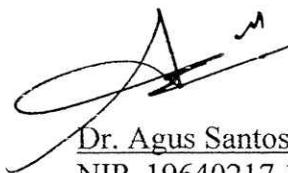
Penyusun TAPM : Khalmidawati
NIM : 016182888
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu/1 Desember 2012

Menyetujui;
Pembimbing I,



Dr. Iskandar A. Gani, SH, M.Hum
NIP. 1966061619911001

Pembimbing II,



Dr. Agus Santoso, M.Si
NIP. 19640217 199303 1 001

Mengetahui;
Ketua Bidang Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik



Dra. Susanti, M. Si
NIP. 19671214 199303 2 002



Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M. Sc, Ph.D (S)
NIP. 19600410 198903 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Khalmidawati
NIM : 016182888
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Tesis : Hubungan Antara Disiplin dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/08 Desember 2012
Waktu : 08.15 s/d 10.15 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ir. Sri Harijati, MA

()

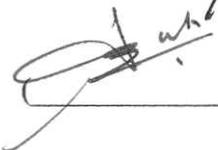
Penguji Ahli : Prof. Dr. Ngadisah, MA

()

Pembimbing I : Dr. Iskandar A.Gani, M.Hum

()

Pembimbing II : Dr. Agus Santoso, M.Si

()

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Megister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Suciati, M. Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Drs. Mujadi, M.Pd selaku Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Prof. Dr. Ngadisah, MA selaku pembimbing ahli;
4. Dr. Iskandar A.Gani, SH, M.Hum selaku Pembimbing I dan Dr. Agus Santoso selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penulisan ini;
5. Dra. Susanti, M. Si, selaku Kabid Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (ISIP) Universitas Terbuka;
6. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka;
7. Seluruh staf pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
9. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara beserta jajarannya;
10. Suami, anak, orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material;
11. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Lhokseumawe, Desember 2012

Khalmidawati

DAFTAR ISI

Halaman	
Abstract	i
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis.....	11
1. Penelitian terdahulu	11
2. Disiplin kerja.....	17
3. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja	36
4. Gejala-gejala turunya kedisiplinan kerja	38
5. Indikator kedisiplinan kerja	41
6. Pengertian produktifitas	44
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas	47
8. Faktor-faktor yang menyebabkan turunya produktifitas	52
9. Kuantitas kerja	54
10. Kuantitas kerja	54
11. Ketepatan waktu kerja	55
12. Penilaian produktifitas kerja karyawan	55
B. Hipotesis	68
C. Kerangka Pikir	68
BAB III METODE PENELITIAN	70
A. Desain Penelitian	70
B. Definisi Oprasional	70
C. Populasi dan Sampel	73
D. Prosedur Pengumpulan Data	74
E. Metode Analisa Data.....	75
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Kondisi Umum Obyek Penelitian	79
1. Tugas, fungsi dan kewenangan.....	80

2. Rencana Strategis.....	80
3. Visi.....	82
4. Misi.....	82
5. Tujuan.....	83
6. Pengukuran kinerja.....	84
7. Analisis akuntabilitas kinerja.....	84
8. Kegiatan pelayanan.....	84
B. Uji Instrumen Penelitian.....	85
1. Uji validitas.....	85
2. Uji Reliabilitas.....	86
C. Data Hasil Penelitian.....	87
1. Kedisiplinan kerja pegawai.....	87
2. Kehadiran tepat waktu.....	88
3. Bekerja sesuai protap.....	88
4. Pulang tepat waktu.....	89
5. Produktifitas kerja.....	90
6. Kuantitas kerja.....	90
7. Kualitas kerja.....	91
8. Ketepatan waktu.....	92
9. Kedisiplinan dengan kuantitas kerja.....	92
10. Kedisiplinan dengan kualitas kerja.....	93
11. Kedisiplinan dengan ketepatan waktu.....	93
D. Pembahasan.....	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Simpulan.....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka pikir 68

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 3.1 Definisi operasional	71
2.	Tabel 3.1 Jumlah dan kriteria sampel	74
3.	Tabel 4.1 Hasil uji validitas instrumen	86
4.	Tabel 4.2 Statistik reliabilitas	87
5.	Tabel 4.3 Kedisiplinan kerja pegawai	87
6.	Tabel 4.4 Kehadiran tepat waktu	88
7.	Tabel 4.5 Bekerja sesuai protap	89
8.	Tabel 4.6 Pulang tepat waktu	89
9.	Tabel 4.7 Produktifitas kerja	90
10.	Tabel 4.8 Kuantitas kerja	91
11.	Tabel 4.9 Kualitas kerja	91
12.	Tabel 4.10 Ketepatan waktu	92
13.	Tabel 4.11 Kedisiplinan dengan kuantitas kerja	92
14.	Tabel 4.12 Kedisiplinan dengan kualitas kerja	93
15.	Tabel 4.13 Kedisiplinan terhadap ketepatan waktu	94
16.	Tabel 4.14 Hubungan kedisiplinan terhadap kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.....	94
17.	Tabel 4.15 Uji konkordasi kendall,s.....	95
18.	Tabel 4.16 Hasil wawancara	96

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Kuesioner penelitian
2. Lampiran 2. Master tabel
3. Lampiran 3. SPSS Tabel distribusi frekuensi
4. Lampiran 4. SPSS Reliability
5. Lampiran 5. SPSS Cross tabel
6. Lampiran 6. SPSS Kendall

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara adalah satu organisasi pemerintah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah (Perda) No.05 Tahun 2005. Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Aceh Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Secara umum tugas, fungsi, dan wewenang Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara adalah melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesehatan dengan fungsinya sebagai berikut:

- 1) perumusan kebijakan teknis kesehatan kabupaten, 2) pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, 3) pembinaan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, 4) pengelolaan urusan ketatausahaan daerah. Implementasi tugas, fungsi, dan kewenangan tersebut mencakup administrasi pemerintah, pengelolaan sumberdaya kesehatan, koordinasi pembinaan, dan pelayanan serta pembangunan dibidang kesehatan.

Pembangunan Nasional juga menitikberatkan pada peningkatan sumberdaya manusia dengan harapan mampu mengelola sumberdaya alam yang kita miliki untuk kesejahteraan umat manusia. Untuk itu sebagai upaya mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas dimasa depan, tidak saja meningkatkan kualitas pendidikan akan tetapi juga tergantung pada kesehatan fisik dan mental. Di samping itu program pembangunan tahap ke II yang dimulai tahun 1998 memprioritaskan pada upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Sebagai salah satu terobosan dalam pembangunan kesehatan harus didukung dengan pembangunan ekonomi, politik, sosial, budaya, dan pertahanan keamanan yang mantap.

Program pembangunan Nasional direncanakan untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat dengan menciptakan manusia Indonesia seutuhnya yang dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Bagi Dinas Kesehatan, kualitas sumberdaya manusia sangat penting demi pelayanan kesehatan pada masyarakat. Arah dan kebijakan pembangunan secara umum ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi sumberdaya manusia dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor, diantaranya memperbaiki mutu pendidikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Dinas Kesehatan merupakan ujung tombak untuk mewujudkan keberhasilan Sistem Kesehatan Nasional, dituntut kemandirian dalam meningkatkan kualitas secara global. Upaya menunjang peningkatan kualitas jasa pelayanan diperlukan manajemen yang baik, sarana, dan prasarana yang standar. Karena itu perlu dikelola secara profesional dengan jiwa wirausaha, aspek bisnis tetap menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan usaha. Akan tetapi tidak meninggalkan unsur sosial, sehingga mampu mencapai tingkat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Mempertahankan profitabilitas, menciptakan efisiensi, keunggulan kualitas pelayanan, inovatif, serta merespon kebutuhan masyarakat antara lain penanganan berbagai macam penyakit.

Keberhasilan program kesehatan ditentukan oleh beberapa indikator diantaranya meningkatkan umur harapan hidup menjadi 72 tahun, menurunkan angka kematian bayi menjadi 6/100 kelahiran hidup, menurunkan angka kematian ibu menjadi 102/100.000 kelahiran hidup, serta menurunkan angka gizi buruk

<15%. Adapun pencapaian indikator kesehatan di Kabupaten Aceh Utara Tahun 2010 dengan umur harapan hidup 69 tahun, angka kematian bayi 7/1000 kelahiran hidup, angka kematian ibu 134/100.000 kelahiran hidup, serta gizi buruk 6,3% (Lakip Dinkes Aceh Utara 2010).

Selain itu beberapa penyakit masih terjadi dengan kasus yang masih tinggi di Kabupaten Aceh Utara tahun 2010 seperti Diare 5.599 kasus, Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA) 2.295 kasus, Tuberkulosis (Tbc) 629 kasus, Malaria 313 kasus, Pneumonia 219 kasus, Campak 60 kasus, Kusta 57 kasus (Lakip Dinkes Aceh Utara 2010). Masih tingginya kasus penyakit di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara diduga kurang disiplinnya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dalam memfasilitasi dan membina puskesmas dalam rangka penanggulangan penyakit serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Sumberdaya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan pelayanan masyarakat di bidang kesehatan. Untuk pencapaian tujuan tersebut, selain diperlukan perencanaan yang baik serta dana yang memadai tentunya tergantung pula pada sumberdaya manusia dalam hal ini diperlukan disiplin kerja yang tinggi dari seluruh pegawai yang ada. Tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pembinaan terhadap pegawai berada ditangan para pemimpin.

Abdul Rochim (2000) melakukan penelitian tentang hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magetan, menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Magetan masih rendah. Berdasarkan penelitian tersebut, diperoleh hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja pegawai dengan produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magetan.

Kedisiplinan merupakan masalah yang menarik dan menjadi perhatian yang serius dalam skala nasional, hal ini ditandai dengan munculnya Gerakan Disiplin Nasional (GDN). Salah satu dari sisi disiplin adalah disiplin kerja, yang sering pula menjadi bahan perbincangan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan. Hal semacam ini juga terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara, unsur manusia merupakan penentu jalannya organisasi mencapai tujuan. Dengan disiplin kerja yang tinggi para pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara harus mampu memahami keinginan dan kebutuhan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan prima, sehingga masyarakat merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Informasi kualitas pelayanan sangat diperlukan sebagai bahan masukan untuk menyusun rencana kegiatan pada masa mendatang dan meningkatkan kualitas manajerial. Perbaikan sistem perlu dilakukan untuk menciptakan suasana yang kondusif dalam memberikan kontribusi perkembangan dan kemajuan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Karena itu setiap atasan harus selalu berusaha meningkatkan disiplin yang tinggi agar dapat menjadi suri tauladan bagi bawahannya. Untuk menciptakan kedisiplinan yang tinggi

dipengaruhi banyak faktor antara lain kesejahteraan pegawai, pengawasan, permasalahan pribadi, dan transportasi. Kedisiplinan diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai harus selalu datang, pulang sesuai waktu yang telah ditentukan (tepat waktu), dan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dapat berkembang dengan baik, apabila Dinas Kesehatan aktif memantau dan memfasilitasi. Masyarakat untuk berobat dengan baik dan merasakan pelayanan yang nyaman dari para pegawai rumah sakit atau puskesmas. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti pegawai yang mempunyai pandangan untuk selalu perfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, dkk, 2003:40). Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi.

Kedisiplinan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kedisiplinan tidak harus tampak nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan

berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui.

Tenaga kesehatan di Kabupaten Aceh Utara berjumlah 1.755 orang. Jumlah pada jenis tertentu sudah cukup memadai namun distribusinya menurut puskesmas belum merata. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan jumlah angka kependudukan Tahun 2010 sebanyak 526.706 jiwa, yang merupakan sasaran untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Profesionalisme pegawai menyangkut aspek pengetahuan dan keterampilan teknis tenaga dilini pelayanan maupun lini penunjang atau kepemimpinan sangat rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya upaya pelayan kesehatan, sehingga perlu upaya sistematis selama 5 tahun mendatang untuk meningkatkan profesionalisme staf (Lakip Dinkes Aceh Utara, 2010).

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas kesehatan Kabupaten Aceh Utara tahun 2010 terlihat masih rendahnya profesionalisme pegawai dalam aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, pelayanan kepada masyarakat, dan penunjang atau teladan bagi kepemimpinan. Hal ini berakibat pada rendahnya produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian Kedisiplinan pegawai dari aspek pengetahuan dalam bekerja, dan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan kerja dengan baik, sangat mempengaruhi mutu produktivitas kerja pegawai.

Di samping itu, atasan harus dapat memberikan pengawasan seoptimal mungkin agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik, karena bila atasan kurang memberikan pengawasan terlebih-lebih bertindak kurang disiplin, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif pada bawahannya. Disiplin dapat diukur dari: datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan pulang tepat waktu.

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri sipil (PNS) yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 pasal 1 menyebutkan: disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati/atau dilanggar dapat dijatuhi hukuman disiplin. Dengan peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja pegawai maka diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara

efektif. Untuk melaksanakan tujuan tersebut, keputusan berpulang kembali pada individu yakni pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini tidak lepas dari disiplin dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu-individu atau pegawai.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, disiplin yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Penerapan peraturan yang adil sebagai dasar untuk perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan tidak terkendali atau tidak teratur.

Produktivitas kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu, sumberdaya manusia (kemampuan, integritas, dan pendidikan pegawai), fasilitas pendukung, insentif dan kebutuhan pegawai, kedisiplinan kerja, dan sebagainya. Mengingat luasnya lingkup yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta pentingnya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada masalah disiplin kerja sehingga melakukan penelitian berjudul hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimana produktivitas kerja (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimana hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.
2. Menjelaskan produktivitas kerja yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.
3. Menganalisis hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bidang praktis maupun akademis, yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan praktis:

- 1) Sebagai informasi tentang kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.
- 2) Sebagai informasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, khususnya

tentang kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

- 3) Sebagai informasi tentang adanya hubungan antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

b. Kegunaan teoritis:

Penelitian ini dapat digunakan oleh kalangan akademisi maupun peneliti lainnya sebagai referensi dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya tentang kinerja pegawai dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan. Bagi peneliti sendiri penelitian ini berguna sebagai sarana penerapan teori dalam praktik penelitian sesungguhnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Penelitian terdahulu

Sebagai tinjauan untuk melengkapi penelitian ini, maka dapat dilihat penelitian terdahulu sebagai berikut. Susanti E. (2007) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia di Lampung Selatan. PT Japfa Comfeed Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi pakan ternak. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Ir Sutami KM 18,2 Tanjung Bintang Lampung Selatan. PT Japfa Comfeed Indonesia mempunyai tujuan yaitu mencapai target produksi yang ditetapkan setiap tahunnya.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perusahaan harus dapat membina sumberdaya manusia agar memiliki produktivitas kerja tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat menanamkan disiplin kerja karyawan. Masalah yang dihadapi oleh PT Japfa Comfeed Indonesia adalah tidak tercapainya target produksi pakan ternak dan tingginya tingkat absensi karyawan bagian produksi yang kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya disiplin kerja karyawan bagian produksi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia di Lampung Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia di Lampung

Selatan serta memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada perusahaan, akademik dan pihak lain dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia di Lampung Selatan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mengadakan analisis terhadap hasil penelitian yang ada dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* adalah nilai Korelasi atau r sebesar 0,77 yang berarti lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel untuk $n=30$ pada tingkat kepercayaan 95 % yaitu sebesar 0,361. Tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia adalah kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai r yaitu sebesar 0,77 atau 77% yang menurut kriteria hubungan Arikunto berada pada kriteria antara 71% - 90% sehingga hipotesis yang diajukan diterima yaitu disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia di Lampung Selatan.

Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah fokus pada disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu dilakukan penelitian mengkaji hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Japfa Comfeed

Indonesia di Lampung Selatan, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan mengkaji hubungan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Hasil penelitian yang dilakukan Anggono, (2003), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta. Menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dimana besarnya hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 63,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini juga dapat menjelaskan bahwa banyak nilai-nilai yang ada dalam disiplin kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima. Artinya, disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawainya.

Penelitian lainnya, Indra (2000) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Hotel Melia Purosani Yogyakarta, menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat uji, menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Hotel Melia Purosani. Adapun pengaruhnya adalah sebesar 67,40% dari faktor motivasi, sedangkan 32,60% nya lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Walaupun motivasi menghasilkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Melia Purosani, ada beberapa hal lain yang juga penting dan perlu mendapatkan perhatian seperti keterampilan dan kepuasan pegawai yang dapat juga mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Ikun (2002), tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pada RSUD Dr Sardjito, yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan sampai sejauh mana upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang telah diterapkan di RSUD Dr Sardjito. Dengan menggunakan alat analisa uji korelasi *product moment* untuk faktor kemampuan kerja menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,7085 (cukup erat) dan $p=0,000$, perhitungan berada diantara 0,600–0,800 sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di di RSUD Dr Sardjito, sedangkan faktor prestasi kerja menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,8297, $p=0,000$ perhitungan berada diantara 0,8297–1,000, artinya terdapat hubungan yang kuat antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Dr Sardjito, variabel lain (kepercayaan diri) menghasilkan korelasi (r) sebesar 0,2356 dan $p=0,180$, koefisien tidak menunjukkan hubungan yang kuat karena (r) hasil perhitungan rendah yaitu antara 0,200 – 0,400 dan $p > 0,05$ sehingga variabel kepercayaan diri tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr Sardjito.

Hasil penelitian yang dilakukan Arisandy D (2004), tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pabrik keramik “Ken Lila Production” di Jakarta. Perhitungan statistik dengan “*Rank Spearman*” menunjukkan bahwa nilai $r_s = 0,678$ pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan korelasi yang positif artinya semakin negatif persepsi terhadap kontrol atasan maka semakin rendah

disiplin kerja, sebaliknya semakin positif persepsi terhadap kontrol atasan maka semakin tinggi disiplin kerja.

Hasil analisis data yang lain menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh hasil sebesar 45,96% ($d = r_s^2 \times 100\%$). Hal ini berarti bahwa persepsi terhadap kontrol atasan mampu memberikan kontribusi yang berarti pada disiplin kerja sebesar 45,96%.

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara persepsi karyawan terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja, tidak dapat dilepaskan dari peranan kontrol atasan terhadap karyawan yang berperan dalam membentuk kondisi lingkungan kerja. Dengan adanya kontrol dari atasan, semua kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan akan berjalan terarah dan tidak menyimpang dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kontrol harus dilakukan oleh setiap atasan kepada bawahannya. Kondisi yang terbentuk ini dihayati dan dimaknai karyawan sebagai suatu stimulus dalam lingkungan kerjanya. Proses stimulus melibatkan kebutuhan yang ada dalam diri karyawan sehingga terbentuk persepsi karyawan terhadap kontrol atau pengawasan dari atasan.

Secara teoritis, dapat dikemukakan bahwa persepsi tertentu yang dimunculkan karyawan dalam menghayati dan memaknakan kerja didasari oleh perhatian, kebutuhan, kesediaan, dan sistem nilai. Dalam hal ini persepsi karyawan berkaitan dengan faktor kebutuhan yang ada dalam diri pribadi karyawan. Menurut pendapat Murray, terdapat 20 bentuk kebutuhan dalam diri seorang individu, yaitu: kebutuhan sikap merendahkan, prestasi, afiliasi, agresi,

otonomi, *counteraction*, membela diri, sikap hormat, dominasi, ekshibisi, menghindari bahaya, menghindari rasa hina, sikap memelihara, ketertiban, permainan, penolakan, keharuan, seks, pertolongan dalam kesusahan, dan pemahaman.

Karyawan menginginkan agar atasan memperhatikan pekerjaan di pabrik, yaitu dengan cara melakukan kontrol secara teratur. Dengan kontrol yang teratur, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teratur pula. Tetapi bila atasan tidak pernah melakukan kontrol dengan teratur, maka secara psikologis, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak diperhatikan oleh atasan. Akibatnya, karyawan malas menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa dalam diri karyawan terdapat kebutuhan akan keteraturan dalam melakukan kontrol (kebutuhan ketertiban). Kemudian karyawan juga menginginkan agar atasan memberikan kesempatan untuk karyawan berprestasi.

Dengan adanya kontrol dari atasan, karyawan dapat memperbaiki hasil pekerjaan mereka yang kurang baik. Ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan berprestasi dan kebutuhan *counteraction*. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan pertolongan dalam menghadapi kesulitan seperti pedoman dalam bekerja serta aturan-aturan dan prosedur yang jelas. Dengan adanya kontrol atau pengawasan atasan, maka karyawan mempunyai pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan mencari bantuan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan.

Adanya perbedaan kebutuhan dalam diri karyawan, akan menimbulkan perbedaan persepsi di antara karyawan. Apakah persepsi itu positif atau negatif, tergantung dari kondisi karyawan. Karyawan yang mempersepsikan kontrol atau

pengawasan atasan sebagai stimulus yang positif sehingga memperlancar pekerjaan mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan terpenuhi, maka akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap kontrol atasan. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi positif, maka akan timbul perilaku kerja positif pula.

Dengan adanya tingkah laku kerja yang positif terhadap diri karyawan dan lingkungan kerja, maka hal tersebut akan mendukung disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan control (pengawasan) atasan sebagai stimulus yang menghambat pekerjaan dan kreativitas mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan akan memberikan persepsi negatif. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi negatif, maka akan timbul perilaku kerja yang negatif pula. Dari adanya perilaku kerja yang negatif terhadap kontrol atasan yang mereka terima, maka akan sulit bagi karyawan untuk mewujudkan disiplin kerja, sehingga yang timbul adalah kurangnya disiplin kerja karyawan.

2. Disiplin kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut

Moekijat (2005:109) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001:76) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siswanto (2006:98) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Moenir (1995:76) menyatakan bahwa disiplin dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Penerapan disiplin yang baik bukan hanya dibebankan kepada pegawai (bawahan) akan tetapi juga harus diterapkan pada atasan hal ini sesuai dengan pendapat Latinier (1985:98), bahwa untuk mendapatkan disiplin yang baik atasan harus memberikan pimpinan yang baik

pula. Atasan harus memberikan tauladan kepada bawahannya dengan jalan mematuhi semua peraturan dan perjanjian yang berlaku.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas yang dimaksud disiplin pegawai bukan hanya kehadiran dan pulang tepat waktu yang lebih penting dari itu seorang pegawai harus disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada. Untuk menerapkan kedisiplinan yang baik diperlukan adanya kesadaran dan kesediaan dari masing-masing pegawai. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Gaspersz, 2003:130). Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Harapan pelanggan merupakan keyakinan sebelum membeli produk yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas

produk tersebut. Harapan pelanggan dibentuk dari pengalaman masa lampau, dari mulut ke mulut, kebutuhan pribadi konsumen, dan promosi perusahaan. Sikap merupakan orientasi yang relatif berpengaruh terus-menerus dalam jangka waktu yang lama terhadap produk dan proses. Para peneliti mengetahui bahwa ukuran persepsi konsumen atas produktivitas jasa sesuai dengan paradigma adanya perbedaan antara harapan dengan persepsi terhadap produktivitas, tetapi mereka juga beranggapan bahwa produktivitas jasa dan kepuasan merupakan konsep yang berbeda.

Apabila pegawai memiliki kesadaran dalam bekerja, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004:52) berpendapat sebagai berikut *social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.

Menurut Hayes dan Abemathy dengan regas mengatakan sebagian besar tuduhan yang tidak adil ditunjukkan kepada para manajer yang sekarang dianggap tidak mempunyai dorongan kewiraswastaan dan wawasan teknologi yang luas (Timpe, 2003:3). Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh

kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi.

Menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan karyawan lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut.

Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula.

Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan

baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Rendahnya kedisiplinan dan produktivitas pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Dari uraian di atas menunjukkan adanya hubungan antara kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai. Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah situasi yang bertentangan karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Secara umum

produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) Hasibuan (2003:126).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Menurut Blunchor dan Kapustin yang dikutip oleh Sinungan (1987: 9), produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

Internasional Labour Organization (ILO) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2003:126-127). Ravianto (1995:21) memberikan rumusan produktivitas kerja sebagai berikut.

Faktor-faktor peningkatan produktivitas, pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal contohnya, yaitu: (a) perubahan strategi organisasi; (b) perubahan kebijakan tentang produk; (c) perubahan pemanfaatan teknologi; (d)

perubahan dalam praktek-praktek sumberdaya manusia sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah.

Perubahan eksternal, meliputi: (a) perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak; (b) perubahan yang tinggi secara perlahan tetapi berkelompok; (c) perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat; dan (d) perubahan yang terjadi cepat, menyeluruh dan kontinyu. Kedua, peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Yang tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain. Ketiga, pemberdayaan sumberdaya manusia. Memberdayakan sumberdaya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan, dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; (b) manusia mempunyai hak-hak yang asasi dan tidak ada manusia lain (termasuk manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar, dan hak mendapat perlindungan; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipasi melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi.

Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Keempat, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan

kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain: (a) ventilasi yang baik; (b) penerangan yang cukup; (c) tata ruang rapi dan perabot tersusun baik; (d) lingkungan kerja yang bersih; dan (e) lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara. Kelima, umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. Rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat. Jika seseorang harus dikenakan sanksi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya. Validitas yang tinggi, dalam arti siapapun yang melakukan penilaian atas kinerja karyawan didasarkan pada tolok ukur yang menjadi ketentuan.

Menurut Dessler (1997:10), pentingnya peningkatan produktivitas dalam kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi adalah (a) peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien; dan (b) hal tersebut akan memberikan sumbangan besar dalam pertumbuhan ekonomi nasional yang lebih kuat. Kaitannya dengan upah meliputi: (a) aspek peningkatan produktivitas dapat berupa penurunan biaya produksi dan peningkatan kemampuan bersaing karena hasil jumlah produksi bertambah dan harga ditekan lebih rendah; (b) apabila hal tersebut dibarengi dengan pembinaan pasar maka keuntungan akan meningkat; (c) bertambah besarnya keuntungan antara lain dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan tingkat upah dan perluasan usaha. Hubungannya dengan aspek kesejahteraan mencakup: (a) peningkatan produktivitas dapat mempengaruhi kenaikan taraf hidup dan (b)

jika upah meningkat maka dapat untuk membiayai kebutuhan hidup akan lebih baik.

Faktor disiplin, motivasi, dan kemampuan menurut Wexley & Yukl dalam Simamora (1995:34), dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin, motivasi, dan kemampuan kerja pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin preventif dan 2) disiplin korektif (Siagian, 2008:45).

a. Disiplin preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

- 1). Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

2). Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai informasi yang lengkap mengenai latarbelakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

3). Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin korektif

Disiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan

pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Menurut Siagian (2008:67), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
- 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Prijodarninto (1994: 23) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah:

Sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses pembinaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman.

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari

lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Pengertian kedisiplinan juga dikemukakan oleh pendapat para ahli, diantaranya Handoko (1987: 208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Nitisemito (1982:200), kedisiplinan adalah salah satu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perbuatan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selanjutnya menurut Moekijat (1979:65), mengatakan bahwa disiplin yang berasal dari bahasa latin *disiplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap, mental, dan perilaku manusia ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan, dan hukum

yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri berupa adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan tanggung jawab dengan sepenuhnya. Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelas bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan waktu dan lainnya. Disiplin bukan suatu tujuan tapi merupakan sarana yang ikut memainkan peranan dalam mencapai tujuan.

Melengkapi penjelasan diatas, dikemukakan pendapat dari Strauss dan Saylas (1985:67), bahwa disiplin yang paling efektif adalah sistem dimana peraturan dan hukumannya sudah demikian diterima sehingga sanksi disiplin hampir tidak dikenakan.

Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap, dan perilaku sehingga pegawai akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Disiplin kerja pegawai juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Dengan adanya disiplin dari dalam diri seorang pegawai maka akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi kesimpulannya, semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai yang bersangkutan.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu di jaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

Menurut Saydam (1996:286-287) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

Sementara itu melemahnya disiplin kerja pegawai terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- 1) Tingginya angka absensi pegawai.
- 2) Sering terlambatnya pegawai untuk masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 3) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- 4) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggungjawab.
- 5) Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada kerja.
- 6) Tidak terlaksananya supervisi dan pengawasan melekat (waskat) yang baik.

Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan. Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Saylas dan Strauss (1985:214) adalah sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Mentaati instruksi kerja dari supervisor.
- 3) Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- 4) Mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

Begitu pula I. C. Wursanto (1985:135), menyatakan bahwa kinerja yang tinggi dan disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila para pegawai terpenuhi kebutuhannya. Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (1982:106), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Saydam (1996:284) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Siagian (1998:305) menyatakan bahwa Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, terlihat dengan jelas faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk

pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran. Sehubungan dengan hal tersebut di atas penulis merumuskan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat dan tunduk terhadap peraturan yang dilakukan dengan kesadaran dan sukarela agar para pegawai lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut pendapat Handoko (1994:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tu'u. T (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Pemaksanaan
- 5) Hukuman

6) Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang sangat singkat. Namun, semua itu terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antara pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin dapat dilakukan karena pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti

dan mentaati peraturan, melainkan sudah mengikat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa kecuali.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:69).

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Moekijat (2005:79) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah 1. Ketaatan terhadap peraturan, 2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, 3. Ketaatan terhadap jam kerja, 4. Kepatuhan berpakaian seragam, 5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, 6. Bekerja sesuai prosedur. Dalam PP Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja

Hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Nitisemito (1982:329) diantaranya adalah: turun/rendahnya produktivitas kerja presensi yang tinggi *labour turn over* yang tinggi. Sedangkan menurut Moekijat (1983:57) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja.
- b. Moral kerja

c. Pendidikan

Dengan demikian ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi/instansi antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta disesuaikan dengan kemampuan pegawai.

2) Teladan pimpinan.

Indikator ini ikut mempengaruhi kedisiplinan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta adanya kesesuaian antara kata dan perbuatan.

3) Balas jasa .

Memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang disesuaikan dengan hasil kerja akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada pekerjaannya sehingga disiplin mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan.

Jika keadilan dijadikan sebagai dasar dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Pengawasan

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, aktivitas, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, sehingga mereka mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan yang baik.

6) Sanksi hukum

Adanya sanksi hukuman agar para pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan serta sifat dan perilaku tidak disiplin akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak menghukum setiap pegawai yang berlaku tidak disiplin agar atasan disegani dan berwibawa di hadapan bawahannya, sehingga dapat memelihara kedisiplinan kerja.

8) Hubungan kemanusiaan

Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini mampu memotivasi kedisiplinan pegawai yang baik dalam organisasi (Moekijat (1983:65).

4. Gejala-gejala turunnya kedisiplinan pegawai

Pada dasarnya disiplin yang baik diharapkan ada dalam organisasi atau instansi dan dapat tercipta jika didukung oleh faktor-faktor baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam dapat berupa kebijaksanaan atau peraturan yang lengkap yang disertai dengan sanksi hukuman yang tegas, pemberian imbalan yang disesuaikan dengan etos kerja, pengawasan yang disertai dengan teladan dari atasan dan kondisi lingkungan kerja yang memadai sedangkan faktor dari luar berupa kebijaksanaan pemerintah, lingkungan sekitar yang mendorong adanya sikap disiplin.

Adanya faktor-faktor diatas memungkinkan peranan disiplin yang baik agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan. Tetapi bila faktor-faktor tersebut diabaikan oleh pimpinan maka dapat dipastikan akan terdapat keadaan dimana pegawai tidak berlaku disiplin. Keadaan tersebut akan bertambah buruk jika

penyebab masalahnya tidak segera dipecahkan. Adapun adanya gejala-gejala ketidakdisiplinan akan nampak adanya:

a. Ketidakhadiran (absensi)

Masalah yang merugikan bagi organisasi atau instansi adalah absensi (ketidakhadiran) baik yang sah (dengan alasan) maupun tidak sah (tanpa alasan) atau bahkan dengan alasan yang dibuat seperti tetangga yang terkena musibah, izin dokter yang dipaksa-paksakan, dan lain-lain. Menurut Wilippo (1990:44), mengatakan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai disebabkan adanya berbagai macam alasan dan merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari-hari yang tersedia untuk bekerja. Tingkat absensi yang tinggi akan menyebabkan kerugian karena produktivitas kerja yang direncanakan tidak tercapai. Banyak alasan yang dikemukakan oleh pegawai ketika tidak masuk kerja, antara lain sakit, izin, alpa, atau bahkan mereka menggunakan alasan yang dibuat-buat untuk membenarkan.

Menurut Heidjrahman, dkk. (1988:26-27), tingkat absensi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Absensi: } \frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{hari efektif} + \text{total absensi}} \times 100 \%$$

Lebih lanjut menurut Flippo (1986:109), mengatakan bahwa bila tingkat absensi mencapai tingkat 6 % keatas, maka dianggap perlu untuk memberikan perhatian terhadap masalah tersebut.

b. Keterlambatan

Seringnya pegawai terlambat masuk kerja merupakan satu gejala sikap dan disiplin, karena keterlambatan akan menyebabkan sebagian jam kerja pegawai akan hilang dalam satu hari. Para pegawai yang datang terlambat ditempat kerja merupakan masalah tersendiri karena pekerjaan setiap pegawai berhubungan satu dengan yang lainnya. Untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan peraturan yang lengkap dengan disertai sanksi hukuman yang tegas bagi yang melanggarnya, seperti pemberian peringatan. Jika seseorang pegawai datang terlambat ditempat kerjanya satu atau dua kali, mungkin hal tersebut dapat ditolelir. Tetapi jika keterlambatan terjadi terus menerus maka diperlukan tindakan tegas dan sungguh-sungguh untuk mengatasinya. Tingkat keterlambatan pegawai yang tinggi akan menghambat produktivitas kerja pegawai tersebut walaupun pegawai tersebut pada akhirnya datang ditempat kerja.

c. Kemangkiran

Kemangkiran dan keterlambatan terkait erat satu sama lainnya. Perbedaan nyata antara mangkir dan keterlambatan tidak membantu efisiensi dan produktivitas. Selama belum ada satu cara pemecahan sederhana atas masalah kemungkian tersebut. Kemangkiran merupakan suatu keadaan dimana pegawai sebenarnya datang ditempat kerja, tetapi mereka melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kerjanya sehingga kerjanya menyebabkan banyaknya jam kerja pegawai yang hilang percuma. Keadaan tersebut dapat terjadi jika pegawai memiliki sikap moral yang rendah, jenuh dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang memadai. Pegawai yang bermalas-

malasan bekerja, keluar dari lingkungan merupakan satu hal tandanya sikap yang tidak disiplin. Bila kemangkiran sering terjadi, dikhawatirkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga terhambat pula pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan.

5. Indikator kedisiplinan kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan dalam suatu instansi, (Handoko, 1997:272) antara lain:

a. Absensi/daftar hadir.

Faktor absensi menduduki tempat pertama diantara faktor lain, sehingga banyak sedikitnya pegawai yang tidak masuk kerja akan mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas. Diantara absensi adalah sebagai berikut:

- 1) Alpa: Diantara alasan tenaga kerja (pegawai) yang tidak masuk kerja yang mencerminkan ketidaksiplinan pegawai adalah alpa. Dengan alpa tersebut menunjukkan apakah pegawai yang bersangkutan tidak disiplin terhadap pekerjaannya atau memang sudah bosan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakannya.
- 2) Sakit: biasanya karena terpaksa dan diluar kemampuannya apabila jumlahnya sangat mencolok sebaiknya diadakan penelitian.
- 3) Izin: terlalu seringnya pegawai minta izin tidak masuk kerja hendaknya perlu diperhatikan. Alasan untuk menggunakan waktunya agar dapat menggunakan pekerjaan yang lain.

b. Keterlambatan kerja indikator ini menunjukkan kedisiplinan yang biasanya disebabkan kerana kemalasan dan kurangnya respek pada pimpinan, oleh

sebab itu pimpinan harus bersikap tegas dan adil dalam mengambil tindakan terhadap pegawai yang terlambat.

c. Penerapan peraturan dan prosedur kerja

Kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari merupakan bukan hal yang baru lagi. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor diluar kemampuan manusia. Peraturan dan prosedur kerja sebagai landasan dasar hukum dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai setelah mengisi daftar hadir selanjutnya harus melaksanakan tugas pokok peran dan fungsinya masing, masing hingga waktu pulang tiba. Apabila hal ini tidak dilaksanakan dapat dikatakan pegawai tersebut tidak disiplin.

d. Daftar pulang.

Seorang pegawai baru boleh meninggalkan kantor (pulang) setelah wantu menunjukkan jam pulang, barang siapa yang tidak mentaati peraturan ini dapat disebut sebagai pegawai tidak disiplin.

Sedangkan menurut Simamora (1995:564), disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik apabila pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara tertib oleh anggota organisasi yang taat pada peraturan, karena mereka ingin bekerja sama secara harmonis dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh kelompok, dan mereka secara suka rela menyadari bahwa untuk mencapai keinginan ini, kehendak mereka harus sesuai dengan kebutuhan kelompok dalam tindakannya.

Sedang Lateiner dan Levine (1980:72) mengemukakan pengukuran disiplin kerja yang baik adalah apabila para pegawai datang di kantor dengan teratur dan

tepat pada waktu. Apabila berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor dan perusahaan, apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil dan tidaknya organisasi tersebut sangat tergantung dari sikap, tingkah laku dan perbuatan para anggota dalam mentaati dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja berkaitan erat dengan peraturan-peraturan yang berwujud perintah, larangan, hak, kewajiban, maupun tugas yang mengikat. Semakin konsisten perilaku pegawai terhadap aturan dan kewajiban di atas, maka dikatakan semakin disiplin. Sebagai suatu sikap atau perilaku, disiplin merupakan respon individu terhadap rangsangan yang datang kepadanya. Dalam hal ini respon yang datang kepadanya adalah "peraturan". Dalam menanggapi stimulus yang hadir, individu akan bertindak dalam dua pola pokok. Pertama, ia akan menolak rangsangan atau stimulus yang berwujud peraturan. Wujud perilaku yang ditampilkan dapat berupa perilaku atau sikap menentang terhadap norma yang dibawah dalam stimulus tersebut. Pola yang kedua, individu akan menerima stimulus atau rangsangan yang berwujud peraturan. Wujud perilakunya adalah kesesuaian sikap maupun perilaku terhadap norma yang dibawa dalam stimulus tersebut. Jadi dalam pengertian ini, disiplin dapat dipandang sebagai suatu perilaku atau sikap individu yang merupakan reaksi yang ditampilkan dalam menanggapi stimulus.

Disiplin kerja yang baik adalah disiplin yang tumbuh dari dalam individu sebagai manifestasi, jadi merupakan produk dari kesadaran seseorang. Disiplin kerja pegawai sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keberhasilan kepemimpinan.

6. Pengertian produktivitas.

Penerapan disiplin yang baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan yang direncanakan tercapai. Untuk memperjelas pengertian produktivitas, berikut ini beberapa definisi menurut Ashari, (1985:56), adalah perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya dengan angka seharusnya. Bila dinyatakan dengan angka, maka produktivitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau 0 % sampai 100 %.

Sedangkan menurut Soeprihanto (1987:76), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumberdaya untuk menghasilkan suatu atau perbandingan antara *output* dengan *input*. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Winardi (1989:45), bahwa produktivitas tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja, dan banyak faktor lainnya.

Meningkatkan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk antara lain:

- a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
- b. Jumlah produksi sama dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang besar dengan menambah sumberdaya relatif kecil.

Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan cara pemberian pendidikan pada pegawai, motivasi kerja, dan

kebutuhan kepada pegawai lingkungan kerja serta jaminan kerja serta kesejareraan. Oleh karena itu peningkatan produktivitas merupakan saran yang hendak dicapai instansi atau perusahaan dalam dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada dipasaran. Untuk mengatasi hal ini, instansi berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi, instansi manpu bersaing baik mutu maupun harga.

Menurut Winardi (1986:67), produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau unit dari faktor produksi lain dalam jangka tertentu. Sedangkan menurut Suprihanto (1987:57), produktivitas adalah sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*) berdasarkan 2 pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan kemampuan. Seseorang dalam melakukannya untuk menghasilkan barang/jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau kantornya.

Kemudian Gie (1998:76) menyatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sejalan dengan itu Sinungan (1995:34) menyatakan bahwa pengertian tentang produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah rasio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.

- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dan hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dan tiga faktor essensial, yakni: investasi termasuk pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Dari ketiga pengertian tersebut merupakan perkembangan dan pengertian produktivitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktivitas yang didukung oleh adanya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung. Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan ketrampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah: a) motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya. b) hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan (Sinungan, 1995:46).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi *output* dan komponen-

komponen *input* yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan (Sinungan, 1995:34).

Beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2005:54).

Dalam penelitian ini produktivitas yang dimaksud adalah hasil kerja kerja yang didapat oleh pegawai baik yang berhubungan dengan terselesainya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pimpinan/atasan, maupun target-target kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan instansi.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Kinerja yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain menurut Mar'at (1982:5), secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: (1) faktor individu dan (2) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara para karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi, dan faktor-faktor individual lain.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat

pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

Kinerja berarti harus mempunyai daya tahan terhadap tekanan. Setiap anggota organisasi selalu mendapat tekanan baik dari dalam diri maupun dari luar. Sehingga perlu menemukan cara yang efektif untuk meningkatkan daya tahan anggota organisasi untuk menghadapi dan mengatasi tekanan yang timbul.

Menurut Siagian (1985:138) kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegiatannya bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya.

Produktivitas kerja dapat diambil beberapa indikator yang mempengaruhi antara lain. Menurut Handoko (1986:23), faktor-faktor tersebut mencakup kondisi fisik kerja, derajat otomatisasi yang digunakan, *lay out*, desain kerja, ketrampilan, dan motivasi pegawai serta pengupahan dan paket-paket *benefite* yang disediakan.

Dari pendapat tersebut diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah:

- a. Kondisi fisik pekerja
- b. Desain pekerja
- c. Kedisiplinan
- d. Ketrampilan

Paket-paket yang disediakan seperti tunjangan kesejahteraan, upah insentif, bonus, dan lain-lain.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Menurut Mangkuprawira (2003:76) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan dapat faktor ekstrinsik (gaji/upah) lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Simanjuntak (1995:54) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- 2) Sarana pendukung
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu:
 - a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
 - c) Supra sarana
 - d) Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, dan lain-lain. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono (1997:25) menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia, dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas, dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (Simanjuntak, 1995:28). Menurut Siagian (1982:98) menyatakan bahwa produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan.

Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

- 1) Produktivitas dikaitkan dengan waktu.
Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.
- 2) Produktivitas dikaitkan dengan sumberdaya insani.
Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumberdaya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
- 3) Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun.

Ada tiga kelompok yang dapat membedakan terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut seperti halnya menurut Ravianto (1995:34)

menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi unit-unit usaha atau pabrik individual
- 3) Faktor-faktor produktivitas yang mempengaruhi produktivitas perseorangan.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kusriyanto (1996:23) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari: a) Sikap mental, b) pendidikan, c) keterampilan, d) manajemen, e) hubungan industrial pancasila, f) tingkat penghasilan, g) gizi dan kesehatan, h) jaminan sosial, i) lingkungan dan iklim kerja, j) saran produksi, k) teknologi, l) kesempatan berprestasi.

Ukuran produktivitas dapat dilihat sebagai mana Schuler dan Jackson (1996:103), menyatakan terdapat beberapa ukuran dari produktivitas antara lain:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Kuantitas kerja,
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian tugas,
- 4) Kehadiran,
- 5) Kerjasama dengan yang lain.

Relevan dengan ukuran-ukuran di atas, Mangkunegara (2007:54) menyatakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain:

- 1) Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan
- 2) Kuantitas kerja: output, dan penyelesaian kerja dengan ekstra
- 3) Keandalan: mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan
- 4) Sikap: sikap terhadap perusahaan/pimpinan, sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap pekerjaan, dan sikap kerjasama.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja (Ravianto, 1995:65). Akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktivitas kerja.

8. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja

Menurut Saksono (1997:34) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

- a. Menurunnya presensi
Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
- b. Meningkatnya *labour turn over* (perpindahan buruh tinggi). Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- c. Meningkatnya kerusakan
Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
- d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan.

Produktivitas kerja seringkali amat tergantung pada disiplin kerja pegawai itu sendiri. Seringkali pegawai diperlakukan sama dengan pemaksaan atau *input*

yang lain dalam perusahaan seperti bahan baku, mesin, modal, dan sebagainya sedangkan tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja. Dan salah satu kondisi tersebut yang sangat dominan adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, sebagaimana pendapat Agus Ashari (1985:56), yang mengatakan bahwa dengan turunnya disiplin kerja dari pegawai serta bertambahnya tingkat kesalahan yang diperbuat oleh pegawai perusahaan tersebut berarti akan menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan atau kantor.

Dengan demikian untuk memperlancar kegiatan perusahaan maka disiplin kerja yang baik adalah sangat penting untuk diterapkan. Hal ini karena keberhasilan pelaksana tugas dan peningkatan produktivitas kerja banyak ditentukan sikap disiplin yang baik sebagaimana yang dikatakan *Intenational Labour Office* (1986:5), bahwa produktivitas dapat menurun karena pegawai meninggalkan pekerjaan, datang terlambat, tidak segera melapor setelah masuk, bermalas-malasan dan sengaja memperlambat pekerjaan, tidak tekun bekerja serta tidak mematuhi peraturan sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja.

Sebaliknya jika disiplin kerja tidak diperhatikan maka produktivitas akan menurun. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Setiap organisasi jasa harus mendefinisikan kualitas berdasarkan tujuan, harapan, budaya, dan pelanggan. Kombinasi keunggulan dan kelemahan dapat dilaksanakan dengan mendasarkan pada 3 (tiga) faktor, yaitu:

- a. Karakteristik kualitas adalah karakteristik *output* dari suatu proses yang penting bagi pelanggan, menuntut pemahaman mengenai pelanggan dalam segala hal.
- b. Karakteristik kunci dari kualitas (*key quality characteristics*) adalah karakteristik kualitas yang paling penting, mengkombinasikan pemahaman mengenai pelanggan dengan proses secara operasional.
- c. Variabel kunci dari proses (*key process variables*) merupakan komponen-komponen proses yang memiliki hubungan sebab akibat yang cukup besar dengan karakteristik kunci dari kualitas.

Manipulasi dan pengendalian variabel kunci dari proses akan mengurangi variasi karakteristik kunci dari kualitas dan atau mengubah levelnya menjadi karakteristik kualitas atau karakteristik kunci dari kualitas interaksi antara penyedia jasa dan pelanggan merupakan ciri khusus dalam pemasaran jasa.

9. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan maka realisasi hasil kerja dapat dihubungkan dengan standar kuantitas yang sudah ditetapkan. Sebagai indikator dalam menilai kuantitas pekerjaan seorang karyawan dapat dilakukan dengan menilai kesesuaian antara pencapaian pekerjaan terhadap target yang telah ditentukan.

10. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu dari hasil kerja, salah satu cara untuk mengetahui kualitas kerja maka dapat dilihat bila sebuah hasil kerja dapat

memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Sebagai indikator kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya melakukan kesalahan, ketidak telitian dalam melaksanakan tugas, tingkat kerapian hasil kerja, kesesuaian ketrampilan yang dimiliki dan kesesuaian kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.

11. Ketepatan waktu kerja.

Ketepatan waktu adalah suatu ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan. Indikatornya: pemanfaatan waktu kerja yang ada, absensi masuk kerja dalam satu bulan, kesediaan kerja lembur guna mengejar target yang telah ditentukan.

12. Penilaian produktivitas kerja karyawan

Di samping manfaat prestasi kerja dalam manajemen sumberdaya manusia, pertanyaan tentang apa yang perlu dievaluasi dalam prestasi kerja telah dikemukakan oleh Robbins (1996:259) penilaian terhadap hasil tugas individu, perilaku dan ciri. Hasil tugas individu dari seorang pegawai telah menjadi pusat perhatian pengelola sumberdaya manusia yang berwujud kemampuan tertentu berikut kelemahan dan kelebihanannya. Ukuran hasil tugas ini dapat diukur kualitas dan kuantitas berdasarkan sasaran yang ditetapkan organisasinya kepadanya. Sasaran yang ditetapkan organisasi biasanya dijabarkan kedalam tugas pokok dan fungsi dalam analisis jabatan, sehingga dapat ditetapkan beban kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu sebagai hasil tugasnya.

Kriteria kedua yang dievaluasi dalam prestasi kerja adalah perilaku. Robbins (1996:256) menyatakan bahwa dalam banyak kasus ditemukan praktek penilaian prestasi kerja sukar untuk mengenali hasil bersifat spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan pegawai. Evaluasi kinerja kelompok

menggunakan kriteria kedua (perilaku) lebih mudah dilakukan, tetapi sumbangan tiap anggota kelompok dalam prestasi kerja sulit dikenali dengan jelas. Dengan perkataan lain, kriteria evaluasi prestasi kerja dengan menggunakan ukuran perilaku dapat digunakan untuk maksud pengukuran gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin menengah (*middle manager*).

Kriteria ketiga tentang apa yang dievaluasi dalam prestasi kerja, menurut pendapat Robbins (1996:256) adalah ciri merupakan perangkat kriteria terlemah dalam penilaian prestasi kerja, namun masih digunakan secara luas oleh organisasi. Robbins menyebutkan, bahwa ciri seperti mempunyai "sikap yang baik", menunjukkan "rasa percaya diri", "dapat diandalkan", atau "kooperatif", "tampak sibuk", atau memiliki "banyak sekali pengalaman" bisa atau sama sekali tidak bisa dikorelasikan dengan hasil tugas yang positif, tetapi hanya yang naif akan mengabaikan kenyataan bahwa ciri-ciri semacam itu masih sering digunakan dalam organisasi sebagai kriteria untuk menilai prestasi kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja tidak saja menyangkut pertanyaan apa yang dievaluasi, tapi meliputi pula siapa yang melakukan dan metode apa yang digunakan. Siapa seharusnya yang mengevaluasi prestasi kerja seorang pegawai? Menurut Robbins (1996:256) jawabannya adalah atasan langsung. Logika dibalik tradisi ini adalah karena atasan bertanggungjawab untuk prestasi kerja bawahannya. Selanjutnya dikatakan bahwa 95% (Robbins, 1996:256) dari evaluasi prestasi tingkat bawah dan menengah sebuah organisasi selalu menggunakan penilaian oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Penelitian kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada segi kuantitas saja, tapi lain dari itu karena meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti:

(1) disiplin, (2) tanggungjawab, (3) kerjasama, dan (4) inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Ranupandojo, dkk, 1986:11-13).

Dalam hal ini, penilaian dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan tersebut yang mengetahui pekerjaan sehari-hari adalah atasan langsungnya. Namun demikian ada yang berkeberatan kala penilaian hanya dilakukan oleh atasan langsung saja, karena dikhawatirkan adanya unsur subyektivitas yang tinggi. Karena itu ada yang menggunakan beberapa orang untuk menilai produktivitas kerja bawahan. Tetapi dalam kenyataannya hal ini sulit dilakukan dalam perusahaan, maka cara lain yang sering ditempuh adalah menilai kembali dari hasil penilaian seorang atasan dalam satu departemen, dan pihak yang melakukan penilaian kembali adalah pihak personalia atau atasan lebih lanjut. Ada pula cara lain yaitu berdasarkan pendekatan *behaviour* yakni mengajak para bawahan sendiri untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka.

Kelemahannya adalah kemungkinan penilaian yang terlalu baik bagi diri sendiri dibanding dengan atasan. Namun untuk mengatasi kemungkinan tersebut adalah pelaksanaan penilaian tidak perlu diselesaikan dalam waktu satu hari agar tidak memberi karyawan terlalu berat dan kemungkinan penilaian yang subyektif dapat dihindari.

Penerapan disiplin yang baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan yang direncanakan tercapai. Sesuai dengan pendapat Ashari (1985:34) adalah perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya dengan angka seharusnya. Bila dinyatakan dengan angka, maka produktivitas berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 % sampai 100 %.

Sedangkan menurut Soeprihanto (1987:87), Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumberdaya untuk menghasilkan suatu atau perbandingan antara *output* dengan *input*. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Winardi (1989:34), bahwa produktivitas tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja, dan banyak faktor lainnya. Meningkatkan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk antara lain a). Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang kurang. b). Jumlah produksi sama dengan menggunakan sumberdaya yang kurang. c). Jumlah produksi yang besar dengan menambah sumberdaya relatif kecil.

Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan cara pemberian pendidikan pada pegawai, motivasi kerja, dan kebutuhan kepada pegawai lingkungan kerja, jaminan kerja serta kesejahteraan. Oleh karena itu peningkatan produktivitas merupakan saran yang hendak dicapai instansi atau perusahaan dalam dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada dipasaran. Untuk mengatasi hal ini, instansi berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi, instansi mampu bersaing baik mutu maupun harga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah: a). kondisi fisik pekerja b). desain pekerja c). ketrampilan d). paket-paket yang disediakan seperti tunjangan kesejahteraan, upah, insentif, bonus, dan lain-lain. Menurut Handoko (1986:54), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja mencakup kondisi fisik kerja, derajat otomatisasi yang digunakan, *lay out*, desain

kerja, ketrampilan, dan motivasi pegawai serta pengupahan dan paket-paket *benefite* yang disediakan.

Produktivitas kerja dapat menurun hal ini terjadi karena adanya semangat kerja individu dan atau pegawai diperlakukan sama dengan pemaksaan atau *input* yang lain dalam perusahaan. Pegawai dianggap suatu yang dengan mudah dipindah dan dikondisikan sesuai dengan kehendak atasan sebagaimana pendapat Ashari (1985:32), yang mengatakan bahwa dengan turunnya disiplin kerja dari pegawai serta bertambahnya tingkat kesalahan yang diperbuat oleh pegawai perusahaan tersebut berarti akan menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan atau kantor.

Tingkat produktivitas terdiri dari beberapa produktivitas antara lain: produktivitas tenaga kerja, produktivitas bahan baku, produktivitas modal, dan produktivitas tenaga atau energi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Indikator yang dapat digunakan sebagai kriteria manfaat dan komponen-komponen pengukuran produktivitas antara lain adalah peningkatan prestasi, penurunan absensi karyawan, dan perputaran tenaga kerja.

Sedangkan untuk mengukur kualitas kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stres, dan penurunan jumlah karyawan yang sakit. Faktor-faktor yang dianggap produktivitas secara langsung maupun tidak langsung melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil serta hubungan satu sama lain.

Menurut Simanjuntak, dikutip Ravianto, (1995:22) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Pelatihan kerja dengan cara melengkapi karyawan dengan, keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya pelatihan melengkapi pendidikan.
- b. Tingkat penghasilan rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok secara memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas kerja rendah, oleh sebab itu terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia, peningkatan produktivitas kerja perlu didukung oleh usaha-usaha perbaikan dan peningkatan penghasilan masyarakat, salah satu upaya untuk itu adalah melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya sekaligus dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- c. Pemilihan teknologi dan sarana kerja produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi sarana produksi, teknologi, dan lingkungan kerja. Produktivitas seseorang yang menggunakan peralatan yang lebih lengkap dan sempurna, lebih tinggi dari produktivitas seseorang yang menggunakan peralatan sederhana. Demikian juga produktivitas karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dan aman lebih tinggi dari karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

- d. Peningkatan kemampuan manajerial pimpinan. Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi dengan mengurangi keborosan. Sumber-sumber digunakan secara maksimal termasuk barang modal, bahan-bahan mentah, dan setengah jadi serta tenaga kerja itu sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara berdaya guna dan tepat guna. Efisiensi dan pencapaian tujuan dari tiap-tiap aspek tersebut diperoleh melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Tanggung jawab peningkatan keterampilan seperti itu sebagian tergantung dari pimpinan perusahaan dan kondisi perusahaan itu sendiri.
- e. Kesempatan kerja tingkat produktivitas seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang dan kesempatan pengembangan diri. Produktivitas kerja juga berkembang dan meningkat melalui kesempatan melakukan tugas dan tanggungjawab yang lebih berat dalam jabatan yang lebih tinggi yang menuntut kemampuan dan produktivitas kerja. Sebaliknya penugasan seseorang yang terlalu lama dalam suatu jabatan tertentu dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan gairah kerja, oleh sebab itu dalam setiap waktu tertentu dan teratur kepada setiap orang diberi kesempatan baru yang dapat dikaitkan dengan pembinaan karirnya.

Dengan demikian untuk memperlancar kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara maka disiplin kerja yang baik adalah sangat penting untuk diterapkan karena keberhasilan pelaksana tugas dan peningkatan produktivitas kerja banyak ditentukan oleh sikap disiplin yang baik sebagaimana yang dikatakan *International Labour Office* (1986), bahwa produktivitas dapat menurun karena pegawai meninggalkan pekerjaan, datang terlambat, tidak segera melapor setelah masuk, bermalas-malasan dan sengaja memperlambat pekerjaan, tidak tekun bekerja serta tidak mematuhi peraturan sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja. Sebaliknya jika disiplin kerja tidak diperhatikan maka produktivitas akan menurun.

Sebagaimana pendapat dari John Kendrick yang dikutip oleh Stoner (1996:210) menyatakan produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (*output* = O) berupa barang dan jasa dengan masukan (*input* = I) berupa sumberdaya, manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi; hubungan tersebut biasanya dinyatakan dengan bentuk rasio O/I. Baik tingkat rasio produktivitas pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting. Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu. Sementara, perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

Kemudian Gie (1998:43) menyatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Sejalan dengan itu Sinungan (1995:87) menyatakan bahwa pengertian tentang produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dan hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dan tiga faktor essensial, yakni investasi termasuk pengetahuan dan tehnologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Ketiga pengertian tersebut merupakan perkembangan dan pengertian produktivitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktivitas yang didukung oleh adanya IPTEK, manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung. Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan keterampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah:

- 1) Motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- 2) Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan

(Sinungan, 1995:65).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi *output* dan komponen-komponen *input* yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan jangka pendek perusahaan (Sinungan, 1995:67).

Beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2005:23).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Menurut Mangkuprawira (2003:43) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (gaji/upah) lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Simanjuntak (1995:65) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan.
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- b. Sarana pendukung.
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- 1) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- 3) Supra sarana.
- 4) Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perizinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatankegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksone (1997:54) bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain:

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemas depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (Simanjuntak, 1995). Menurut Siagian (1982) menyatakan bahwa produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan.

Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu.

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA sedapat mungkin dihindari.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumberdaya insani.

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumberdaya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun”.

Ada tiga kelompok yang dapat membedakan terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut seperti halnya menurut Ravianto (1995) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok yaitu:

- a. Faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi unit-unit usaha atau pabrik individual
- c. Faktor-faktor produktivitas yang mempengaruhi produktivitas perseorangan.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kusriyanto (1996:65) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari : a) sikap mental, b) pendidikan, c) keterampilan, d) manajemen, e) hubungan industrial Pancasila, f) tingkat penghasilan, g) gizi dan kesehatan, h) jaminan sosial, i) lingkungan dan iklim kerja, j) sarana produksi, k) teknologi, l) kesempatan berprestasi.

Ukuran produktivitas dapat dilihat sebagaimana Schuler dan Jackson (1996:106), menyatakan terdapat beberapa ukuran dari produktivitas antara lain sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja
- b. Kuantitas kerja,
- c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas,
- d. Kehadiran,
- e. Kerjasama dengan yang lain.

Relevan dengan ukuran-ukuran di atas, Mangkunegara (2007:54) menyatakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
- b. Kuantitas kerja: *output*, penyelesaian kerja dengan ekstra
- c. Keandalan: mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan/pimpinan, sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerjasama.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja

(Ravianto, 1995:34). Dengan adanya semangat dan gairah karyawan yang tinggi akan dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi, dan produktivitas kerja.

B. Hipotesis

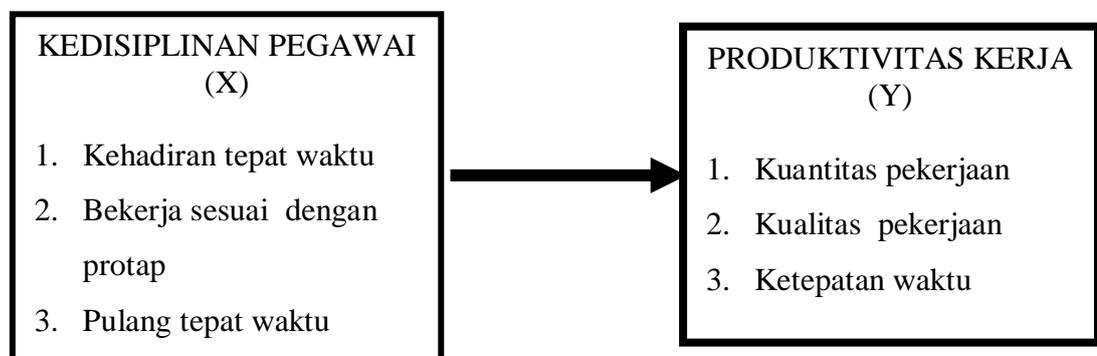
Menurut Budiarto (2002:180), dalam statistik hipotesis dikenal dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

H_0 diterima apabila $p > 0,05$ artinya adanya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

H_a diterima apabila $p < 0,05$ artinya tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, dan landasan teori maka penelitian ini berusaha mengungkap hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adanya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

C. Kerangka Pikir



Gambar. 2.1. Kerangka Pikir

Variabel X (kedisiplinan) adalah variabel yang mempunyai hubungan dengan variabel Y, Pada penelitian ini sebagai variabel X adalah kedisiplinan kerja ditinjau dari kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai dengan protap, dan pulang tepat waktu pegawai.

Variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi variabel X. Pada penelitian ini sebagai variabel Y adalah produktivitas kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian variabel dimaksud adalah menjelaskan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Jenis data yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner tentang tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dan diolah secara kuantitatif berdasarkan jumlah data untuk masing-masing variabel.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, keeratan korelasi atau asosiasi antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dari pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya (Hamidi, 2004:56).

B. Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi tentang variabel yang digunakan, dibuatlah definisi operasional variabel pada matriks sebagai berikut:

Tabel 3.1, Definisi Opeasional

NO	VARIABEL	DEFINISI	HASIL UKUR	SKALA UKUR
1	2	3	4	5
1.	Variabel X Kedisiplinan	<p>Suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku manusia ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan masyarakat yang diukur dengan variabel sebagai berikut:</p> <p>1. Kehadiran tepat waktu</p> <p>2. Bekerja sesuai dengan protap</p> <p>3. Pulang tepat waktu</p>	<p>1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang baik 5. Tidak baik</p> <p>1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang-jarang 5. Tidak pernah</p> <p>1. Sangat sesuai 2. Sesuai 3. Sering sesuai 4. Kadang-kadang 5. Tidak sesuai</p> <p>1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang-jarang 5. Tidak pernah</p>	Ordinal
NO.	VARIABEL Y	DEFINISI	HASIL UKUR	SKALA UKUR
1.	Produktivitas Kuantitas kerja	Jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan kegiatan pada waktu yang telah	1. Sangat sesuai 2. Sesuai 3. Kadang-kadang 4. Kurang sesuai 5. Tidak sesuai	Ordinal

		<p>ditentukan. Realisasi hasil kerja dapat dihubungkan dengan standar kuantitas yang sudah ditetapkan.</p> <p>Indikator: menilai kesesuaian antara pencapaian pekerjaan terhadap target yang telah ditentukan.</p>		
2.	Kualitas kerja	<p>Mutu dari hasil kerja, untuk mengetahui kualitas kerja maka dapat dilihat bila kerjanya memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.</p> <p>Indikator : kualitas kerja pegawai dilihat dari; sering melakukan kesalahan ketidak telitian dalam melaksanakan tugas, tingkat kerapian hasil kerja, kesesuaian ketrampilan yang dimiliki dan kesesuaian kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan</p>	<p>1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang baik 5.Tidak baik</p>	Ordinal
3.	Ketepatan waktu	<p>Suatu ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan.</p> <p>Indikator: pemanfaatan waktu yang ada, absensi masuk kerja dalam satu bulan.</p>	<p>1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang baik 5. Tidak baik</p>	

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 144 orang. Adapun *sample size* ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima dalam penelitian ini ditentukan 10% (0,1).

Jadi besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{144}{1 + 144(0,1)^2} \\ &= \frac{144}{1 + 144(0,01)} \\ &= \frac{144}{1 + 1,44} \\ &= \frac{144}{2,44} \\ &= 59 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan tujuan penelitian dengan maksud peneliti dapat menentukan sendiri sampelnya, peneliti dapat memilih orang-orang tertentu karena dianggap dapat mewakili statistik, tingkat signifikansi, dan prosedur pengujian hipotesis.

Teknik *purposive sampling* digunakan karena tidak semua sampling dapat mewakili maksud dan kriteria yang diinginkan. Berdasarkan teknik tersebut maka sampel yang didapat sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jumlah dan Kriteria Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1.	Eselon II/a	1
2.	Eselon III/a	1
3	Eselon III/b	5
4	Eselon IV/a	12
5	Staf	40
	JUMLAH	59

Sumber: *Lakip Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara, 2010*

Berdasarkan Tabel 3.1, diatas, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Staf merupakan sampel yang terbanyak yaitu 40 orang.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan terstruktur dan bersifat tertutup, sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada satu alternatif saja untuk diisi. Pertanyaan yang diajukan berkisar pada masalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.
2. Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan serangkaian tanya-jawab langsung dengan berbagai pihak dalam organisasi

mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

3. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mempelajari sumber data tertulis mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi dan gambaran umum lainnya yang dianggap relevan.

Data dalam penelitian ini bersumber/diperoleh dari:

1. Data primer: data yang didapatkan dengan menggunakan serangkaian kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang menjadi responden.
2. Data sekunder: dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara khususnya yang berhubungan dengan personalia, untuk mendapatkan data tentang jumlah karyawan, pejabat, tingkat pendidikan, usia, dan data-data lain yang dianggap relevan.

Untuk mengumpulkan data primer, dibuatlah indikator masing-masing variabel dalam bentuk kuesioner dirancang berdasarkan skala *likert* yang bersifat ordinal (Singarimbun, 1999:56). Sebelum data yang didapat dianalisa lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrumen pertanyaan yang dibuat dalam kuesioner, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

E. Metode Analisis Data

Pertanyaan kinerja merupakan pertanyaan tentang penilaian terhadap diri masing-masing individu. Agar penilaian bisa obyektif maka pertanyaan mengenai kinerja disusun sedemikian rupa sehingga tidak ada kesan bahwa pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk menilai masing-masing responden. Dengan kondisi semacam ini, diharapkan jawaban yang dikemukakan responden akan obyektif.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

1. Analisis data kualitatif

Analisa kualitatif digunakan untuk menganalisa data yang sifatnya tidak dapat diukur dengan menggunakan angka-angka.

2. Analisis data kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka yang diperoleh karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu. Proses analisis data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis yaitu sebagai berikut:

a. Uji validitas dan reliabilitas

Uji instrumen penelitian dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun dan Effendi, 1996:76).

Selanjutnya dijelaskan pengujian validitas instrumen penelitian, dalam hal ini daftar pertanyaan menggunakan kriteria interval yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan teknik korelasi *Kendall's Tau*. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau

tidak diperlukan tabel koefisien korelasi *Kendall's Tau*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya.

Kemudian pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pertanyaan menggunakan metode internal *consistency* sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Kedua pengujian tersebut yakni uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Program Social Science (SPSS)* versi 13.0. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Singarimbun dan Effendi, 1996:65). Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan hasil tabel pada derajat kepercayaan 0,05, maka data yang ada dinyatakan valid dan reliabel.

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan nilai kritik (r) pada tabel terlampir. Jika (r) hitung $>$ dari (r) tabel berarti signifikan, sebaliknya jika (r) hitung $<$ dari (r) tabel berarti tidak signifikan (tidak bermakna).

b. Koefisien konkordansi kendall

Koefisien konkordansi kendal digunakan untuk menguji hipotesis mayor, yaitu hubungan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Signifikansi

Untuk uji signifikasinya menggunakan Z test, dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika Z hitung $> Z$ tabel, yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_1 diterima jika Z hitung $< Z$ tabel, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = W \times 100 \%$$

W: Koefisien konkordansi kendall's

KD: Koefisien determinasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Umum Obyek Penelitian

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara adalah satu organisasi pemerintah yang dibentuk berdasarkan Qanun Nomor 02 Tahun 2008. Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintah kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Secara umum tugas, fungsi, dan kewenangan daerah dibidang kesehatan dengan fungsinya sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis kesehatan kabupaten
2. Pemberian perizinan dan pelayanan umum
3. Pembinaan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat
4. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tatalaksana serta pemberian pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat di Kabupaten Aceh Utara. Implementasi tugas-tugas, fungsi, dan kewenangan tersebut mencakup administrasi pemerintah, pengelolaan sumberdaya kesehatan, koordinasi pembinaan, dan pelayanan serta pembangunan dibidang kesehatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *core business* Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat dalam mendukung pelaksanaan peran strategik Pemerintah Kabupaten Aceh Utara untuk mewujudkan visi dan misinya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara berkantor di Jalan Medan-Banda Aceh KM 304, Alue Mudem Lading Lhoksukon.

1. Tugas, fungsi, dan kewenangan

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 02 Tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tatalaksana serta memberi pelayanan dan pembinaan kesehatan kepada seluruh masyarakat Kabupaten Aceh Utara.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan kabupaten
- b. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum.
- c. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan
- d. Pengelolaan umum ketatausahaan dinas.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat Dinas Kesehatan
- c. Bidang Program dan Pelaporan Kesehatan
- d. Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan
- e. Bidang Pelayanan Kesehatan
- f. Bidang Pengembangan Sumberdaya Kesehatan dan Kefarmasian
- g. Unit Pelaksana Teknis
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Rencana Strategis

Penduduk Kabupaten Aceh Utara tahun 2010 sebanyak 526.706 jiwa, merupakan sasaran dan sekaligus modal utama dalam mewujudkan kesejahteraan

penduduk. Berbagai kegiatan pembangunan yang digerakkan dan dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat. Keberhasilan pembangunan tersebut sangat ditentukan oleh mutu penduduk, yang antara lain berkaitan dengan derajat kesehatannya. Masalah dan tantangan yang dipahami dalam membangun kesehatan penduduk Aceh Utara sangat besar. Sementara itu sumberdaya yang tersedia terbatas. Oleh sebab itu kegiatan pembangunan kesehatan harus direncanakan dengan baik dan sistematis.

UU Nomor 25 tentang perencanaan pembangunan mengharuskan setiap daerah menyusun rencana, yaitu rencana jangka panjang (kurun waktu 20 tahun), rencana jangka menengah (kurun waktu 5 tahun) dan rencana kerja tahunan. Demikian pula masing-masing SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) sebagaimana halnya dengan Dinas Kesehatan, perlu menyusun sebuah rencana jangka menengah, yang disebut Rencana Strategis (renstra) Dinas Kesehatan.

Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara mengacu pada Renstra Pemda serta Kesehatan Propinsi Aceh serta kebijakan-kebijakan kesehatan yang bersifat Nasional. Demikian juga, Renstra tersebut harus disusun atas dasar analisis situasi kesehatan Kabupaten Aceh Utara, sehingga relevan dengan kebutuhan dan prioritas masalah kesehatan daerah.

Bertitik tolak dari situasi kesehatan masyarakat saat ini, maka perlu dirumuskan visi dan misi pembangunan kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Visi dan misi ini dirumuskan oleh "*stakeholder*" utama pembangunan kesehatan, termasuk staf Dinas Kesehatan, unit pemerintah daerah lainnya, pihak legislatif, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), tokoh masyarakat, organisasi profesi, dan lain-lain. Rencana strategis ini berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan

pembangunan kesehatan, termasuk pedoman dalam menyusun RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) tahunan. Selain itu, renstra ini juga berfungsi sebagai pedoman untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja pembangunan kesehatan.

3. Visi

Sebagai bagian integral dari Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara sepenuhnya mendukung peran strategis Pemerintah Kabupaten Aceh Utara yang diekspresikan dalam visi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yaitu “ACEH UTARA SEHAT DAN MANDIRI SECARA ISLAMI PADA TAHUN 2012”.

Visi ini mewujudkan Aceh Utara sehat mengandung arti yang luas, yaitu penduduk Kabupaten Aceh Utara yang secara fisik dan mental, sekaligus hidup dalam lingkungan yang sehat pula. Mandiri berarti setiap individu/keluarga mempunyai kemampuan untuk memelihara dan menjaga kesehatannya secara keseluruhan.

Kabupaten Aceh Utara juga memiliki suatu sistem kesehatan yang mampu melaksanakan fungsinya secara mandiri. Kemandirian sistem kesehatan ini adalah dalam hal sarana, tenaga, dana, dan penguasaan teknologi pembangunan kesehatan.

4. Misi

Misi umum pembangunan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara adalah komitmen sektor kesehatan untuk menjamin pemerataan keadilan dan mutu pelayanan kesehatan untuk menjamin pemerataan keadilan dan mutu pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat di Kabupaten Aceh Utara, khususnya

masyarakat miskin dan kelompok masyarakat yang rentan yang membutuhkan penanganan kesehatan secara khusus.

Misi mencerminkan peran, fungsi kewenangan seluruh jajaran organisasi kesehatan di seluruh wilayah Kabupaten Aceh Utara, yang bertanggung jawab secara teknis terhadap pencapaian sasaran pembangunan kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Untuk mewujudkan visi tersebut ada tujuh misi yang diemban oleh seluruh jajaran petugas kesehatan di masing-masing jenjang administrasi pemerintahan, yaitu:

- a. Menggerakkan pembangunan sektor dan pelayanan kesehatan yang berdasarkan nilai-nilai Islami
- b. Mendorong kemandirian dan peran serta masyarakat untuk hidup sehat.
- c. Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, marata, dan terjangkau.
- d. Mendorong pemeliharaan dan peningkatan kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat beserta lingkungannya.
- e. Meningkatkan profesionalisme SDM kesehatan.
- f. Meningkatkan kinerja, mutu, akses, kelengkapan, dan distribusi sarana kesehatan.
- g. Meningkatkan kerjasama lintas program dan sektoral

5. Tujuan

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara mempunyai tujuan meningkatkan pembangunan kesehatan yang menyeluruh dan berdasarkan nilai-nilai Islami, azas manfaat, keadilan, dan

pemerataan serta mendorong kemandirian masyarakat dalam memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat serta lingkungannya.

Adapun sasaran Dinas Kesehatan Kabupaten yaitu masyarakat Aceh Utara, terutama masyarakat yang kurang mampu dan rentan terhadap masalah kesehatan sehingga memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu, memadai dengan dukungan sumberdaya yang berkualitas.

6. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

7. Analisis akuntabilitas kinerja

Secara umum Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara telah berusaha secara maksimal untuk mencapai seluruh target dari sasaran dan kegiatan yang ditetapkan dalam rencana kerja Tahun 2010. Untuk tercapai target tersebut Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara memiliki program atau bidang-bidang yang dikendalikan oleh masing-masing seksi.

8. Kegiatan pelayanan

Jenis pelayanan hingga akhir Tahun 2010-2012 Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara sebagai berikut:

- a. Bidang pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, bidang ini dilayani oleh 3 seksi yaitu, 1)seksi pencegahan dan penanggulangan penyakit, 2) seksi penyehatan lingkungan dan pemukiman, 3) seksi promosi kesehatan.

- b. Bidang Pelayanan Kesehatan, bidang ini dilayani oleh tiga seksi, yaitu: 1) seksi kesehatan dasar dan rujukan, 2) seksi kesehatan ibu, Anak, dan gizi, 3) seksi konseling trauma.
- c. Bidang pengembangan sumberdaya kesehatan dan kefarmasian, seksi ini dilayani oleh tiga seksi, yaitu: 1) seksi kefarmasian dan bantuan kesehatan, 2) seksi pengembangan profesi kesehatan, 3) seksi registrasi dan akreditasi.
- d. Bidang program dan pelaporan, bidang ini dilayani oleh tiga seksi, yaitu: 1) seksi data dan informasi, 2) seksi penyusunan program, 3) seksi pemantuan, evaluasi dan pelaporan.
- e. Bidang sekretariat, bagian sekretariat terdiri dari tiga sub bagian, yaitu: 1) sub bagian umum, 2) sub bagian kepegawaian dan tatalaksana, 3) sub bagian keuangan.

B. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian harus diuji validitas dan reliabilitas dahulu sehingga diketahui bahwa instrumen tersebut akan menghasilkan data yang valid dan sah. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen diuji pada 59 responden dengan derajat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

1. Uji validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu variabel dikatakan valid bila skor variabel berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, dalam hal ini teknik korelasi yang digunakan *Pearson Product Moment* dengan keputusan hasil

uji bila diperoleh r hitung $>$ r tabel maka H_0 ditolak atau variabel dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas terhadap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Independen	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Pengujian	Keterangan
X	X1	0,399	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
	X2	0,452	0,361		Valid
	X3	0,364	0,361		Valid
	X4	0,439	0,361		Valid
	X5	0,396	0,361		Valid
Y	Y1	0,364	0,361	r hitung $>$ r tabel	Valid
	Y2	0,425	0,361		Valid
	Y3	0,402	0,361		Valid
	Y4	0,391	0,361		Valid
	Y5	0,452	0,361		Valid
	Y6	0,362	0,361		Valid
	Y7	0,390	0,361		Valid
	Y8	0,430	0,361		Valid
	Y9	0,394	0,361		Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, terlihat bahwa semua skor pertanyaan baik pertanyaan variabel kedisiplinan maupun variabel produktivitas kerja berkorelasi signifikan dengan total skor yang ditunjukkan oleh r hitung $>$ r tabel. Korelasi yang signifikan antara skor (nilai) pertanyaan dengan skor total menunjukkan bahwa pertanyaan untuk mengukur variabel valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa pengukuran akan tetap konsisten bila diukur secara berulang kali dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metoda *Cronbach Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien alpha yang diperoleh lebih besar dari konstanta. Hasil

pengukuran reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Statistik Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,640	30

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 13,0

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS 13,0 diperoleh r alpha = 0,640 dan r tabel = 0,361, oleh karena itu semua pertanyaan mengukur variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena $0,640 > 0,361$.

C. Data Hasil Penelitian

1. Kedisiplinan kerja pegawai

Hasil penelitian dari 59 responden tentang pertanyaan peneliti terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang terdiri dari kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai protap, dan pulang tepat waktu dapat dilihat pada tabel 4.3, berikut:

Tabel 4.3. Kedisiplinan Kerja Pegawai
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi(orang)	%
1	Sangat baik	6	10,2
2	Baik	8	13,6
3	Cukup	12	20,3
4	Kurang baik	22	37,3
5	Tidak baik	11	18,6
Jumlah		59	100,0

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.3, diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara pada umumnya kurang baik yaitu sebanyak 22 orang (37,3%), hanya 6 orang (10,2%) kedisiplinan kerja

sangat baik. Hal ini disebabkan karena letak geografis daerah yang jauh sehingga sebagian pegawai yang memiliki tugas ke kecamatan atau ke kantor-kantor pemerintah lainnya seperti kantor Bappeda, Keuangan dan lainnya tidak lagi masuk ke kantor pada pagi hari.

2. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.4, berikut:

Tabel 4.4. Kehadiran Tepat Waktu
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi(orang)	%
1	Selalu	5	8,5
2	Sering	12	20,3
3	Kadang-kadang	32	54,2
4	Jarang	9	15,3
5	Tidak pernah	1	1,7
Jumlah		59	100,0

Data primer: diolah dengan SPSS 13.0

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa 32 orang (54,2%) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara kadang-kadang hadir tepat waktu, dan ada 1 (1,7%) pegawai yang tidak pernah masuk pagi tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hanya 5 orang pegawai (8,5%) yang selalu hadir tepat waktu pada pagi hari. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran tepat waktu pegawai masih belum seperti yang diharapkan (seharusnya).

3. Bekerja sesuai prosedur tetap

Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang bekerja sesuai prosedur tetap (protap) dapat dilihat pada Tabel 4.5, berikut:

Tabel 4.5, Responden Bekerja Sesuai Protap
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Sangat sesuai	2	3,4
2	Sesuai	14	23,7
3	Kadang-kadang	41	69,5
4	Kurang sesuai	0	30,0
5	Tidak sesuai	2	3,4
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara hanya kadang-kadang yang bekerja sesuai protap yaitu 41 orang (69,5%), sedangkan yang bekerja sangat sesuai hanya 2 orang (3,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan belum bekerja seperti yang diharapkan karena idealnya semua pegawai harus bekerja sesuai protap yang telah ditetapkan.

4. Pulang tepat waktu

Responden pegawai yang pulang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.6, berikut:

Tabel 4.6, Responden Pulang Tepat Waktu
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Selalu	3	5,1
2	Sering	19	32,2
3	Kadang-kadang	32	54,2
4	Jarang	3	5,1
5	Tidak pernah	2	3,4
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.6, diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden hanya kadang-kadang pulang dengan tepat waktu sebanyak 32 orang (54,2%), yang selalu pulang tepat waktu hanya 3 orang (5,1%). Masih ada

pegawai yang tidak pernah pulang tepat waktu yaitu 2 orang (3,4). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dinas kesehatan belum pulang tepat waktu.

5. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.7, berikut:

Tabel 4.7. Produktivitas Kerja
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Sangat Baik	3	5,1
2	Baik	8	13,6
3	Cukup	32	54,2
4	Kurang	14	23,7
5	Tidak baik	2	3,4
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang memiliki produktivitas sangat baik hanya 3 orang (5,1%), sedangkan sebagian besar pegawai hanya memiliki produktivitas kategori cukup yaitu 32 orang (54,2%). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara masih belum maksimal. Seharusnya semua pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat menunjukkan produktivitas kategori yang sangat baik dalam memberi pelayanan terhadap masyarakat.

6. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.8. berikut:

Tabel 4.8. Kuantitas Kerja
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Sangat sesuai	3	5,1
2	Sesuai	8	13,6
3	Kadang-kadang	26	4,1
4	Kurang sesuai	19	32,2
5	Tidak sesuai	3	5,1
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang memiliki kuantitas kerja sangat sesuai hanya 3 orang (5,1%), sebagian besar kadang-kadang sesuai yaitu 26 orang (32,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan kuantitas kerja sudah sesuai yang diharapkan.

7. Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.9, berikut:

Tabel 4.9. Kualitas Kerja

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Sangat Baik	3	5,1
2	Baik	11	18,6
3	Cukup	28	47,5
4	Kurang	13	22,0
5	Tidak baik	4	6,8
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara sebagian besar cukup baik yaitu 28 orang (47,5%), sedangkan yang sangat baik hanya 3 orang (5,1%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Kesehatan belum terlalu baik, sehingga perlu peningkatan kualitas.

8. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.10, berikut:

Tabel 4.10, Ketepatan Waktu
(n=59)

NO	Kategori	Frekuensi (orang)	%
1	Tidak pernah	3	5,1
2	Jarang	13	22,0
3	Kadang-kadang	19	32,2
4	Sering	21	35,6
5	Sangat sering	3	5,1
Jumlah		59	100

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara sebanyak 21 orang (35,6%) sering masuk tepat pada waktu yang telah ditetapkan, hanya 3 orang (5,1%) yang sangat sering masuk tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan belum masuk masuk tepat waktu.

9. Kedisiplinan dengan kuantitas kerja pegawai

Kedisiplinan dengan kuantitas kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.11, berikut:

Tabel 4.11. Kedisiplinan Kerja Terhadap Kuantitas Kerja
(n=59)

Kedisiplinan Pegawai	Kuantitas kerja pegawai				
	Tidak sesuai	Kurang sesuai	Kadang-kadang	Sesuai	Sangat sesuai
Sangat kurang	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kurang	0 (0,0%)	1 (1,7%)	4 (6,8%)	4 (6,8%)	0 (0,0%)
Cukup	0 (0,0%)	1 (1,7%)	14 (23,7%)	15 (25,4%)	2 (3,4%)
Baik	1 (1,7%)	4 (6,8%)	7 (11,9%)	4 (6,8%)	1 (1,7%)
Sangat baik	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)	0 (0,0%)

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang cukup baik akan berakibat terhadap kuantitas kerja cukup baik pula sebanyak 15 orang (25,4%). Hal ini dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai memiliki hubungan terhadap kuantitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Artinya semakin baik kedisiplinan maka semakin baik kuantitas kerja.

10. Kedisiplinan kerja pegawai terhadap kualitas kerja

Kedisiplinan pegawai dengan kualitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Kedisiplinan Kerja Terhadap Kualitas Kerja
(n=59)

Kedisiplinan Kerja Pegawai	Kualitas kerja pegawai				
	Sangat	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
Sangat kurang	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kurang	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (3,4%)	6 (10,2%)	1 (1,7%)
Cukup	0 (0,0%)	2 (3,4%)	16 (27,1%)	9 (15,3%)	5 (8,5%)
Baik	0 (0,0%)	3 (5,1%)	9 (15,3%)	5 (8,5%)	0 (0,0%)
Sangat baik	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (1,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja cukup memiliki kualitas kerja yang cukup baik pula yaitu sebanyak 16 orang (27,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan dengan kualitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

11. Kedisiplinan dengan ketepatan waktu

Kedisiplinan kerja dengan ketepatan waktu pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Kedisiplinan Kerja Terhadap Ketepatan Waktu
(n=59)

Kedisiplinan Kerja Pegawai	Ketepatan waktu				
	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering
Sangat kurang	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Kurang	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (3,4%)	3 (5,1%)	4 (6,8%)
Cukup	0 (0,0%)	1 (1,7%)	13 (22,0%)	16 (27,1%)	2 (3,4%)
Baik	0 (0,0%)	1 (1,7%)	10 (16,9%)	4 (6,8%)	2 (3,4%)
Sangat baik	0 (0,0%)	1 (1,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai yang cukup baik memiliki hubungan dengan ketepatan waktu yang baik. Hal ini dapat dimungkinkan karena umumnya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara berdomisili jauh dengan lokasi kantor namun sebagian pegawai melakukan pekerjaan kantor ditempat lain.

B. Pembahasan

Hubungan kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Hubungan Kedisiplinan Kerja Responden Terhadap Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu

Kendall's tau_b	Kuantitas kerja pegawai	Kualitas kerja pegawai	Ketepatan waktu
Kedisiplinan pegawai			
Correlation coefisien	0,173	1,000	0,114
Signifikansi	0,138	0,000	0,327
Populasi	59	59	59

Correlation is significant at the 0,05 level

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan pegawai berkorelasi positif dengan variabel kuantitas kerja pegawai dengan

koefisien korelasi sebesar 0,173 dan signifikan pada level 0,138. Variabel kedisiplinan kerja pegawai berkorelasi positif dengan variabel kualitas kerja pegawai dengan koefisien sebesar 1,000 dan signifikan pada level 0,000. Variabel kedisiplinan kerja pegawai juga berkorelasi positif dengan variabel ketepatan waktu pegawai dengan koefisien korelasi negatif sebesar 0,114 dengan signifikan pada level 0,327.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi ketiga variabel dependen yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dengan variabel independen yaitu kedisiplinan kerja pegawai dipergunakan alat uji konkordasi *Kendall's*. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15. Uji Konkordasi *Kendall's*

No	Uji	Hasil Statistik
1	N	59
2	Kendall	0,026
3	Chi-Square	3,031
4	Df	2
5	Asymp.Sig	0,220

Data primer: diolah dengan SPSS 13,0

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kedisiplinan pegawai mempengaruhi variabel dependen (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu) sebesar 2,6%. Ketiga variabel tersebut secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari hasil asymp sig sebesar 0,220 yang artinya lebih besar dari alpha 0,05. Artinya walaupun semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai, belum tentu produktivitas kerja semakin bertambah baik.

Walaupun pengaruh kedisiplinan terhadap kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu masih rendah, namun tidak menyebabkan semua indikator kesehatan tidak tercapai. Gizi buruk merupakan salah satu indikator program yang telah dicapai oleh Kabupaten Aceh Utara. Hal ini disebabkan tidak semua pegawai Dinas Kesehatan yang tidak menandatangani absensi tidak bekerja, sebagian pegawai tetap melaksanakan pekerjaan secara baik walaupun tidak menandatangani absen. Hal ini seperti disampaikan dalam ringkasan wawancara berikut.

Tabel 4.16. Hasil Wawancara

No	Sumber	Ringkasan hasil wawancara
1	Kepala Dinas Kesehatan	".....berhubung posisi kantor Dinas Kesehatan jauh dari pusat perkantoran kabupaten lainnya sehingga sebagian pegawai yang harus menyelesaikan tugas koordinasi dengan kantor lainnya seperti Kantor Bupati, Bappeda, Keuangan, dan lainnya diberikan dispensasi untuk tidak masuk kantor seperti biasa sampai tugas selesai dilaksanakan...."
2	Sekretaris Dinas Kesehatan	".....sebagian pegawai kadang-kadang pagi tidak sempat ke kantor untuk absen lagi karena harus menyelesaikan kasus-kasus yang ada di lapangan seperti kejadian luar biasa, penyakit menular maupun urusan administrasi lainnya. Sehingga mereka tidak teken absen walaupun sebenarnya mereka berkerja bahkan lebih dari yang seharusnya....."

Berdasarkan Tabel 4.16, diatas dapat dilihat bahwa hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dan Sekretaris Dinas bahwa beberapa pegawai diizinkan tidak menandatangani absen di kantor pada pagi hari apabila harus menyelesaikan tugas-tugas di luar kantor. Tugas-tugas tersebut seperti melakukan perjalanan ke kecamatan maupun harus menyelesaikan tugas dengan kantor pemerintah lainnya seperti Badan Perencanaan Pembangunan

daerah (Bappeda), Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD), Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dan lintas sektoral lainnya. Hal ini disebabkan karena letak kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara berada jauh dengan kantor pemerintah lainnya.

Variabel yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan dalam suatu instansi antara lain absensi/daftar hadir. Faktor absensi menduduki tempat pertama diantara faktor lain, sehingga banyak sedikitnya pegawai yang tidak masuk kerja akan mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas. Diantara absensi adalah sebagai berikut alpa, sakit, izin, dan keterlambatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggono (2003) yang melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta. Menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Sementara itu Indra (2000), yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Hotel Melia Purosani Yogyakarta, yang menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat uji, menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Hotel Melia Purosani.

Sementara itu Ikun (2002), yang meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pada RSUD Dr Sardjito, yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan sampai sejauh mana upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang telah diterapkan di RSUD

Dr Sardjito. menyimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Dr Sardjito.

Penerapan peraturan dan prosedur kerja untuk mengeliminir terjadinya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Seorang pegawai setelah mengisi daftar hadir selanjutnya harus melaksanakan tugas pokok peran dan fungsinya masing-masing hingga waktu pulang tiba. Apabila hal ini tidak dilaksanakan dapat dikatakan pegawai tersebut tidak disiplin. Seorang pegawai boleh meninggalkan kantor (pulang) setelah waktu menunjukkan jam pulang, barang siapa yang tidak mentaati peraturan ini dapat disebut sebagai pegawai tidak disiplin.

Perilaku pegawai yang tidak disiplin, menurut Gibson dan Donnely (1989:188) dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan, dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, dan pemogokan secara ilegal.

Dengan demikian untuk memperlancar kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara maka disiplin kerja yang baik sangat penting untuk diterapkan karena keberhasilan pelaksanaan tugas dan peningkatan produktivitas banyak ditentukan oleh sikap disiplin yang baik. Produktivitas dapat menurun karena pegawai meninggalkan pekerjaan, datang terlambat, tidak segera melapor

setelah masuk, malas malasan dan sengaja memperlambat pekerjaan, tidak tekun bekerja serta tidak patuh peraturan sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja. Sebaliknya jika disiplin kerja tidak diperhatikan maka produktivitas akan menurun.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Simpulan

1. Kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang terdiri dari kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai protap, dan pulang tepat waktu pada umumnya masih kurang baik yaitu 37,3%.
2. Produktifitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pada umumnya cukup baik yaitu sebesar 54,2%.
3. Variabel kedisiplinan pegawai berkorelasi positif dengan variabel kuantitas kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,173 dan signifikan pada level 0,138. Variabel kedisiplinan kerja pegawai berkorelasi positif dengan variabel kualitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 1,000 dan signifikan pada level 0,000.

Variabel kedisiplinan kerja pegawai juga berkorelasi positif dengan variabel ketepatan waktu kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,114 dengan signifikan pada level 0,327. Signifikan 0,220 lebih besar dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak ada hubungan antara kedisiplinan kerja pegawai dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pegawai. Variabel independen (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu) sebesar 26% disamping itu juga ketiga variabel independen tersebut secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dapat

dilihat dari angka asymp sig sebesar 0,220 yang artinya lebih besar dari alpha 0,05.

B. S a r a n

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka kedisiplinan kerja pegawai yang sudah tinggi dihasilkan produktivitas kerja yang tinggi perlu dipertahankan dengan jalan:

1. Meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara baik presensi datang dan pulang.
2. Pengawasan terhadap pegawai di pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dalam melaksanakan tugas jangan sampai melanggar protap yang telah ada.
3. Menerapkan semua peraturan yang ada secara adil di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.
4. Perlu dilakukan penelitian-penelitian lebih lanjut dengan kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, A. (1985). *Perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aryanto, R. (2003). *Environmental marketing pada ekowisata pesisir: menggerakkan ekonomi rakyat daerah otonom*. Bogor: IPB Press.
- Anggono. (2003). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: UGM
- Arisandy, D. (2004). *Hubungan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi keramik ken Lila Production di Jakarta*. Jurnal.
- Budiarto, E. (2002). *Biostatistika*, Jakarta: EGC.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Flippo, E.B. (1985). *Personnel management*. New York: Mc Graw Hill Book Company, Inc.
- Gasperz, V. (2003). *Balanced scorecard dengan six sigma: untuk organisasi bisnis dan pemerintahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, I & Donnely. (1989). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, L.T. (1999). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, H.T. (1987). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H.T. (1994) *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, H.T. (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: BFEE.
- Handoko, (1986). *Manajemen pemasaran, analisa perilaku konsumen*. Yogyakarta: Liberty.
- Hamid, E.S. & Rowi, B. (2003). *Membangun profesional muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Heidjrachman, R. & Husnan, S. (1988). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamidi. (2004). *Metode penelitian kualitatif*. Malang: UMM Press
- International Labour Office. (1986). *Penelitian kerja dan produktivitas*. Jakarta: Erlangga.
- Indra, J. (2000). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di hotel Melia Puroseni Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: UGM.
- Ikun, (2002). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia RSUD dr. Sardjito*, Tesis.
- Kusriyanto, B. (1996). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: LPPM
- Lateiner, F. & Levine, J.E. (1980). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta: Cemerlang.
- Lateiner, A.R. (1985). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Moenir, H.A.S. (1995). *Manajemen pelayanan umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. (2005). *Pengantar sistem informasi manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. (1979). *Manajemen kepegawaian dan hubungan-hubungan dalam perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Moekijat. (1983). *Manajemen kepegawaian dan hubungannya dalam perusahaan*. Bandung: Alumni
- Mar'at. (1982). *Sikap manusia, perubahan serta pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A.S. (2001). *Manajemen personalia*. Jakarta: Samita Bross.
- Nitisemito, A.S. (1982) *Manajemen personalia*. Jakarta: Gramedia.
- Projodarninto, S. (1994). *Disiplin: kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradya Pramita.

- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (1986). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Elex Media Komputindo.
- Rochim, A. (2000). *Hubungan antara kedisiplinan kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai*, tesis, program magister manajemen, program pasca sarjana, Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Robbins, S. P. (1982). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi dan aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ravianto, J. (1995). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen sumberdaya manusia, human resources management*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Saksono, S. (1997). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Schuler, R. & Jackson, S. (1996). *Manajemen sumberdaya manusia: menghadapi abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.
- Soeprihanto, J. (1991). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. (1995). *Pengantar ekonomi sumberdaya manusia*. Jakarta: FEUI.
- Saylas & Strauss. (1985). *Manajemen personalia: segi manusia dalam organisasi*, terjemahan Kochmulyati Hamzah, Jakarta: New Delhi Prantice Hall of India Privord Limited.
- Supardi & Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar perilaku organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Sinungan, M. (1987). *Dasar-dasar dan teknik management kredit*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sinungan, M. (1995). *Uang dan bank*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2008) *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (1998) *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (1985). *Administrasi pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S.P. (1982). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku*. Jakarta: Haji Messaagung
- Suprihanto, J. (1987). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2009) *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Singarimbun, M. (1999). *Metode dan proses penelitian dalam metode penelitian survei*. Yogyakarta: LP3ES.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1996). *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, J. (1996). *Management*. Prentice Hall, Inc.
- Susanti, E. (2008). *Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Japta Comfeed Indonesia Lampung Selatan*, Skripsi. Lampung: Unila
- Timpe, A. D. (2003). *Motivasi pegawai*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tu'u, T. (2004). *Peran disiplin pada perilaku dan prestasi siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Umar, H. (2001). *Riset sumberdaya manusia dalam perusahaan*. Jakarta: SUN.
- Wexley, K.N & Yukl, G, (2000): *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wilippo E.B. (1990). *Manajemen personalia*. Jakarta: Airlangga.
- Wursanto I, C (1985). *Dasar-dasar manajemen personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Winardi. (1989). *Pengantar tentang teori sistem dan analisis sistem*. Bandung: Mandar Maju.
- Winardi. (1986). *Azas-azas manajemen*. Bandung: Alumni
- Peraturan daerah Nomor 5 Tahun 2005
- Qanun Nomor 2 Tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tatakerja Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara
- Lakip Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara Tahun 2010
- Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 25 tentang perencanaan pembangunan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang RI Nomor 53 Tahun 2010
tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang RI Nomor 30 Tahun 1980

UNIVERSITAS TERBUKA