

**PENGARUH DISIPLIN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS KEHUTANAN KABUPATEN KARO**

SKRIPSI

Oleh :

**IYAN AZIS PEHULIKEN TARIGAN
NIM : 10 832 0054**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 5**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

IYAN AZIS PEHULIKEN TARIGAN. NPM. 10 832 0054, "PENGARUH DISIPLIN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEHUTANAN KABUPATEN KARO". *Dibawah Bimbingan (Prof. Dr.Sya'ad Afifuddin MEd, sebagai Pembimbing I, dan H. Syahriandy SE, MSi sebagai pembimbing II).*

Di dalam melaksanakan tugas harus memiliki peraturan agar tugas-tugas dapat dikerjakan dengan baik dan tepat sasaran sesuai dengan yang diinginkan. Maka peraturan itu harus ditaati agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas didalam kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo. Untuk mengetahui kedisiplinan merupakan sebagai sebuah pendorong semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo. Untuk mengetahui kedisiplinan mempengaruhi kepuasan kerja pada kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo yang berjumlah 77 orang, jadi pengambilan sampel yang dilakukan oleh penulis adalah dengan mengambil seluruh karyaawan yang ada di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo yang berjumlah 77 orang, yaitu seluruh populasi menjadi sampel yang disebut sampel jenuh. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah *Korelasi Product Karl Pearson*.

Dari perhitungan r_{xy} hitung ($0,41 > 0,38$) r_{xy} table. Ini berarti ada pengaruh positif antara peraturan disiplin organisasi yang diterapkan dalam kantor terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terhadat pengaruh positif antara disiplin organisasi yang diterapkan dalam perusahaan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo dengan kategori sedang.

Berdasarkan perhitungan didapat nilai $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,271 > 2,000$ maka H_0 ditolak, jadi adanya pengaruh positif antara disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.

Kata Kunci : Disiplin Organisasi, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	Vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II : LANDASAN TEORETIS

A. URAIAN TEORITIS.....	6
1. Pengertian Disiplin Organisasi.....	6
2. Indikator-indikator Disiplin.....	8
3. Pengertian Kinerja.....	13
4. Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	14
5. Hubungan disiplin organisasi terhadap kinerja.....	22
B. KERANGKA KONSEPTUAL.....	23
C. HIPOTESIS.....	24

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Waktu dan lokasi penelitian.....	26
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Sejarah Kabupaten Karo.....	32
2. Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.....	39
3. Uraian Tugas.....	40

B. PEMBAHASAN.....

1. Identitas responden.....	62
2. Tabulasi data Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)...	63
3. Teknik Analisis Data.....	67
4. Analisis Hasil penelitian.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mendengar kata organisasi merupakan suatu hal yang biasa kita dengar , karena di dalam kehidupan ini banyak kita dapati macam dan bentuk organisasi. Baik itu sosial, bisnis, pendidikan, maupun politik. Dapat penulis ambil kesimpulan sesuai dengan pengamatan di dalam kehidupan sehari-hari bahwa organisasi merupakan badan (lembaga) yang dapat mengorganisasikan diri untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam kehidupan sehari-hari kita secara tidak sadar berada didalam aktifitas organisasi, sehingga banyak keluhan yang terucap tanpa di sadari.

Di dalam organisasi tersebut tentu banyak hal yang terjadi didalamnya sebagian organisasi membuat nyaman, ada juga organisasi yang membuat jenuh bahkan sampai stres karena di dalam organisasi tersebut banyak terdapat masalah, maka untuk itu tentu ada penyebab organisasi itu dapat membuat kita nyaman dan senang dan organisasi yang membuat kita jenuh di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Untuk itu mungkin kita lebih menarik mengkaji organisasi yang membuat nyaman dalam organisasi tersebut karena apabila anggota maupun konsumen merasa nyaman dengan organisasi tersebut sudah pasti akan mendatangkan laba ataupun kepuasan tersendiri, maka ini tentu lebih akan menarik untuk kita bahas. Dan secara umum dapat kita pahami adalah apabila organisasi tersebut memiliki peraturan yang telah diterapkan dan dijalankan peraturan tersebut maka organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu perlunya kedisiplinan dalam organisasi tersebut merupakan sesuatu hal yang perlu kita cermati dan pahami dan juga dapat sebagai paduan terhadap pimpinan dalam menjalankan roda organisasi agar berjalan dengan baik . Kedisiplinan merupakan fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. .

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku. Mengapa dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman?

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi anggota dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan

efektifitas kerja anggota akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, anggota dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik anggota supaya menaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua anggota. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi anggota organisasi itu sendiri.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang baik adalah harapan dari setiap organisasi yang akan membawa harapan terhadap organisasi tersebut. Dimana didalam kinerja yang baik dan didorong dengan disiplin organisasi yang tegas maka akan tercipta suasana yang nyaman dan senang dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis di kantor dinas kehutanan kabupaten karo, terdapat adanya masalah yang berhubungan dengan disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

- a. Kurangnya disiplin organisasi yang diterapkan dalam penerapan standar pelayanan

- b. Kurangnya penerapan sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi yaitu Pengaruh Disiplin Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin dalam organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo”.

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui apakah disiplin organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk dapat memahami pentingnya disiplin dalam organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi kantor Dinas Kehutanan Kabupaten karo, sebagai bahan pertimbangan mengenai disiplin dalam organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi lembaga pendidikan universitas Medan Area, sebagai bahan refrensi bagi pembaca dan masyarakat sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian mengenai disiplin dalam organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Disiplin Organisasi

Dalam kehidupan bermasyarakat kita melihat banyak sekali ragam manusia, terlihat begitu banyak manusia didalam dunia ini tetapi tidak satu pun mempunyai wajah dan pemikiran yang sama, tidak seperti benda yang dapat diciptakan serupa. Itulah yang membuat untuk mengatur dan mengarahkan manusia harus dibutuhkan skil yang khusus sehingga dapat mengelola manusia, untuk menghasilkan sesuatu. Dan dari banyaknya ilmu yang harus dipelajari, disiplin sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu pentingnya disiplin dalam organisasi membuat para pimpinan haruslah menerapkannya dalam organisasi sehingga para karyawan maupun pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar organisasi. Adapun pengertian disiplin dapat dilihat seperti penjelasan dibawah ini.

Pengertian disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Pengertian disiplin dalam "Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Gerakan Disiplin Nasional (GDN)", yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan

secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

2. Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.
3. Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku, yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Dari pengertian diatas juga dapat kita simpulkan dari penjelasan yang diuraikan oleh para ahli sebagai berikut :

1. Davis & Newstrom (1992, 87) mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.
2. Edy Sutrisno (2009, 90) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu sikap kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.
3. Hasibuan (2010, 193) berpendapat kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu perlu kita pahami indikator yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut :

I. Indikator-indikator kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan kepemimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan melekat
- f. Sanksi hubungan
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Misalnya: pekerjaan untuk pegawai berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau tugas untuk pegawai yang berpendidikan sarjana diberikan kepada pegawai

yang berpendidikan SMU. Jelas pegawai yang bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

b. Teladan Kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang berdisiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jadi kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, **balas jasa** berperan untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai dalam organisasi baik pula.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan melekat yang efektif akan merangsang kedisiplinan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite bawahannya dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi dan hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringanannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus

ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat atau tidak terlalu ringan supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah prilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara karyawannya. Terciptanya human relationship yang sesuai akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Dari pengertian diatas maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah prestasi diperlihatkan dan kemampuan dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab. Maka dari itu untuk mempertajam pengertian dari kinerja kita dapat mengutip dari yang dikemukakan oleh mangkunegara (2000: 67) dia memberikan kesamaan antara kinerja dengan prestasi kerja dengan suatu konsep definisinya yaitu :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

I. Prinsip dan langkah pengembangan indikator kinerja

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan.

Dalam mengembangkan indikator kinerja, terdapat empat yang dapat digunakan sebagai pedoman yaitu:

- 1. Kemitraan (partnership) antara manajemen, perwakilan pegawai atau pegawai secara keseluruhan, termasuk serikat pekerja, pelanggan dan pemasok.**

Kemitraan ini penting untuk membentuk pemahaman secara menyeluruh bagi para pemangku kepentingan terhadap konsekuensi perubahan budaya perusahaan sebagai akibat dari perancangan, pemilihan, dan penerapan indikator kinerja yang baru. Perubahan budaya yang akan terjadi menuntut komitmen dari seluruh pemangku kepentingan untuk menaati dan memenuhinya agar perubahan tersebut mendukung peningkatan kinerja.

- 2. Pemberdayaan (empowerment) seluruh pegawai perusahaan(organisasi)**

Pemberdayaan dimaksudkan untuk mewujudkan kesadaran akan pentingnya tiap rencana maupun pelaksanaan pekerjaan, baik di level operasional maupun strategis, dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan atau organisasi. Pemberdayaan ini akan berhasil, jika seluruh pegawai dilibatkan untuk berperan secara aktif melakukan tindakan yang sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dalam menunjang peningkatan kinerja perusahaan. Artinya, dalam proses penyusunan indikator kinerja dan pelaksanaannya, sebaiknya setiap unit

atau divisi harus ada perwakilannya agar dapat merumuskan indikator kinerja yang akurat untuk diterapkan dan memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan atau organisasi.

3. Perbaikan kinerja yang terintegrasi (integrated performance improvement)

Pengembangan indikator kinerja harus dirancang untuk mendukung perbaikan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, bukan hanya berkaitan dengan bagian tertentu. Jadi, bukan saja perbaikan kinerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja yang lebih besar dan saling menguatkan antara bagian, tetapi pengembangan hingga implementasi sistem indikator kinerja yang baru dalam perusahaan atau organisasi juga akan dijalankan oleh semua pegawai dengan penuh rasa. Walaupun dalam pelaksanaannya dapat diprioritaskan pada bagian tertentu, namun dalam proses pemikirannya hendaklah sudah dibayangkan keterkaitan antara bagian serta arsitektur keseluruhan dari indikator kinerja yang diturunkan dari visi, misi, dan strategi perusahaan.

4. Tim yang mandiri (Independent)

Tim yang mandiri memegang peranan penting bagi kesuksesan sebuah rancangan indikator kinerja. Implikasi dari prinsip ini adalah bahwa tim penyusun indikator kinerja harus diberi kesempatan dan kepercayaan untuk mengembangkan indikator kinerja yang dianggap dapat merefleksikan kebutuhan spesifik dan prioritas yang dianggap penting dalam konteks peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, sehingga bebas dari intervensi kepentingan pribadi. Konflik kepentingan pribadi ini sering kali tidak

keerkaitannya dengan sistem bonus, insentif atau penghargaan lain yang berkaitan dengan tercapainya atau terlewatinya standar kinerja.

II. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

1. Ketersediaan pelatihan
2. Motivasi dan komitmen
3. Ide atau saran yang membangun
4. Loyalitas pegawai
5. Kesempatan promosi internal
6. Kepedulian terhadap visi dan misi organisasi
7. Ketersediaan keahlian
8. Penggunaan keahlian pegawai yang dimiliki perusahaan/organisasi
9. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain
10. Jam kerja

Dari indikator tersebut diatas akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Ketersediaan pelatihan

Perbandingan antara ketersediaan pelatihan dan kebutuhan pengembangan pegawai mengindikasikan kesesuaian antara pelatihan yang dibutuhkan pegawai dan yang ditawarkan perusahaan. Ketidaksesuaian pelatihan yang dibutuhkan dengan yang dilaksanakan akan mengakibatkan gagalnya program pelatihan. Selain itu, ketidak puasan peserta juga akan menghabiskan sumberdaya perusahaan serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan tidak akan berkembang.

Kebutuhan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pegawai. Kebutuhan perusahaan harus dapat diidentifikasi melalui audit keahlian atau inventarisasi untuk mengetahui kesenjangan keahlian dan kebutuhan pengembangan keahlian dalam meningkatkan daya saing. Kebutuhan pegawai akan diidentifikasi melalui penilaian individu dan perencanaan pengembangan pegawai.

2. Motivasi dan komitmen pegawai

Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting, dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa pegawai berusaha semaksimal mungkin didalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut. Implikasi dari pengukuran indikator ini merupakan refleksi tingkat pencapaian kepuasan pegawai, karena pegawai tidak akan berkomitmen dan termotivasi jika mereka tidak puas.

3. Ide atau saran yang membangun

Pegawai merupakan sumber saran atau ide yang membangun untuk meningkatkan kinerja operasi perusahaan. Pegawai mempunyai pengetahuan dasar dalam menjalankan operasi perusahaan atau organisasi dan dapat mengidentifikasi cara meningkatkan cara operasi tersebut serta bagaimana interaksi dengan pemangku kepentingan lainnya dapat ditingkatkan. Saran atau ide yang membangun dari pegawai merupakan sebuah identifikasi penting dimana dengan cara tersebut pegawai dapat berkontribusi meningkatkan kinerja perusahaan. Pengukuran indikator ini juga menilai sejauh mana bagian sumber

daya manusia mendorong pegawai untuk menyampaikan saran atau ide dan memberikan umpan balik kepada perusahaan atau organisasi. Pengukuran indikator peningkatan ide dan saran akan lebih efektif jika dapat dikaitkan dengan pengembangan sistem peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi. Pengukuran jumlah saran atau ide dapat mendorong peningkatan volume ide atau saran.

4. Loyalitas pegawai

Indikator pengukuran tingkat keluar-masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan dapat mendapatkan pegawai baru, merupakan tolok ukur yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja diperusahaan atau organisasi mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Frekuensi pergantian pegawai yang tinggi berimplikasi terhadap kesediaan sumber daya manusia dan tenaga ahli dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan proses atau operasi perusahaan atau organisasi tersebut. Jika frekuensi pergantian pegawai tinggi, anggaran biaya untuk melakukan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai meningkat. Indikator ini sangat kritis terutama bagi perusahaan yang membutuhkan kompetensi dan tingkat keahlian yang tinggi dari sumber daya manusianya, khususnya dari kompetensi tersebut merupakan keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan kompetitornya.

Meskipun demikian, rekrutmen pegawai baru sering juga membawa ide baru yang sangat bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini akan membawa manfaat terbesar jika pegawai baru tersebut dapat terus menerus bekerjasama dan dapat meningkatkan kompetensinya selama bekerja di perusahaan atau organisasi.

5. Kesempatan promosi internal

Pengukuran ini menilai kesempatan bagi pegawai untuk di promosikan ke posisi yang lebih tinggi oleh perusahaan atau organisasi. Kesempatan untuk promosi merupakan salah satu hal utama yang sering kali diperhitungkan oleh pegawai. Dan merupakan indikator kepuasan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kemajuan perusahaan yang tidak begitu pesat akan menimbulkan kesempatan promosi yang lebih kecil, sehingga meningkatkan ketidakpuasan pegawai yang berujung pada keinginan mereka meninggalkan perusahaan.

Pengisian posisi manajer senior dari sumber eksternal dapat dicegah dengan terus meningkatkan ide baru di dalam perusahaan dan menguatkan praktik kerja yang telah dilakukan saat ini, sehingga dapat mencegah perubahan yang meresahkan. Keseimbangan promosi internal dan rekrutmen eksternal harus diatur dengan baik untuk menjaga kondisi harmonis perusahaan dan mendorong kemajuan perusahaan tersebut.

6. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan

Indikator pengukuran kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan atau organisasi merupakan ukuran yang penting dari aspek komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Indikator ini sangat penting untuk menjamin kesesuaian strategi dalam organisasi dan meyakinkan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan perusahaan atau organisasi, serta bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Hal ini harus dilakuka agar strategi organisasi dapat dijalankan secara efektif.

7. Ketersediaan keahlian

Pengukuran indikator ini merupakan upaya perusahaan untuk menaksir apakah pegawai dengan keahlian khusus tersedia pada saat dibutuhkan. Indikator ini mengukur kemampuan perusahaan atau organisasi dalam mengantisipasi tuntutan akan keahlian khusus ketika dibutuhkan. Ketersediaan pegawai dengan keahlian khusus jelas sangat penting ketika diperlukan untuk memenuhi kebutuhan.

Pengkuran indikator ini juga dap menilai seberapa baik departemen sumber daya manusia merencanakan tingkat kepastian perusahaan atau organisasi akan memiliki pegawai dengan keahlian yang tepat, berada di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan akan jasa serta produk perusahaan atau organisai. Ketersediaan keahlian akan dipengaruhi oleh ukuran pekerjaan, keahlian dasar, dan kecepatan menempatkan pegawai atau keahlian pada posisi yang dibutuhkan.

8. Penggunaan keahlian pegawai yang dimiliki perusahaan/organisasi

Penggunaan keahlian khusus pegawai yang dimiliki perusahaan atau organisasi harus dioptimalkan, terutama bila keahlian khusus tersebut menimbulkan keunggulan kompetitif atau justru menyebabkan proses operasi tertunda karena kegagalan menyediakan keahlian ini sehingga akan mengurangi efisiensi dan efektivitas bisnis.

Pengukuran indikator kinerja ini juga dapat memprediksi seberapa baik sumber daya manusia direncanakan untuk memaksimalkan penggunaan keahlian dan pegawai yang dimiliki secara umum, sehingga dapat memenuhi kebutuhan atau produk atau jasa perusahaan atau organisasi.

9. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain

Indikator pengukuran ini merupakan representasi dari tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain merupakan indikasi kepuasan tertinggi.

10. Jam kerja

Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh yang negative terhadap kepuasan pegawai. Ketika mengukur lama jam kerja, sangatlah penting untuk berkomunikasi dengan menjelaskan keadaan dan kondisi yang dihadapi dibandingkan competitor atau perusahaan lain di mana pegawai dapat pindah karena situasi tersebut.

Pengetahuan pegawai terhadap kondisi dan keadaan yang ada di tempat lain akan mempengaruhi kepuasannya. Walaupun jam kerja yang diberlakukan di

sebuah perusahaan dapat lebih panjang ketimbang yang diberlakukan di perusahaan lain, tetapi harus dipertimbangkan kompensasi berupa insentif pembayaran.

3. Hubungan Disiplin Organisasi dengan Kinerja

Disiplin merupakan suatu bagian yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan.

Ikatan moral akan mengarah dan sikap karyawan untuk mentaati setiap peraturan dan kewajiban, serta menghindarkan apa yang menjadi larangan-larangan yang ditentukan konsep dan aturan yang jelas. Dalam mencapai kinerja secara optimal akan berhubungan dengan disiplin kerja, sesuai dengan yang dikemukakan Hasibuan (2000,90) bahwa kinerja karyawan akan dilihat dari:

- a. Produktivitas kerja karyawan meningkat
- b. Kedisiplinan karyawan semakin tinggi
- c. Absensi karyawan menurun
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin semakin menurun
- e. Tingkat kecelakaan karyawan menurun
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga kerja dan waktu berkurang
- g. Tingkat kerjasama karyawan semakin harmonis
- h. Tingkat upah insentif karyawan meningkat
- i. Prakarsa karyawan meningkat
- j. Kepemimpinan dan keputusan

Dan juga Terence Deal dan Alan Kennedy (1950) yang dikutip dalam buku Wibisono (2011, 139) mengatakan bahwa untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dalam berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa. Disini terlihat jelas bahwa peran disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana untuk membangun budaya yang kuat sangat perlu diterapkannya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat menjadi budaya didalam organisasi maupun perusahaan tersebut.

2. Kerangka Konseptual

Dalam memudahkan pemahaman pada peneliti ini, penulis mengemukakan secara jelas dan menyusun kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, agar dapat mempermudah dalam melihat bentuk dari paradigm objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini kegiatan yang akan dilakukan adalah penekanannya pada masalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam rangka melaksanakan standar pelayanan di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.

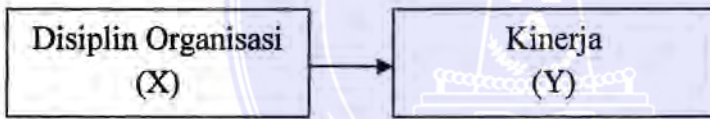
Sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2002:193) memaparkan, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

Pegawai yang berdisiplin diartikan sebagai pegawai yang patuh terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi maupun perusahaan sehingga betul-betul dapat menjalankan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Disiplin organisasi merupakan satu hal yang sangat menguntungkan perusahaan (organisasi) dan pegawai karena adanya hubungan timbal balik yang memuaskan kedua belah

pihak. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas patut diduga bahwa terdapat pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh disiplin organisasi dengan kinerja sangat baik.

Maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Dimana :

Kotak X : Merupakan variabel bebas

Kotak Y : Merupakan variabel terikat

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari objek yang akan diteliti, dimana kebenarannya akan diperoleh dengan melakukan pengujian secara sistematis melalui tahapan-tahapan dari penelitian dan pengujian yang akan

dilakukan, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000, 306) yaitu hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kehutanan kabupaten karo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian asosiatif yang menghubungkan adanya pengaruh disiplin dalam organisasi antara peningkatan kinerja. Adapun tempat penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo Jl. Jamin Ginting No 62 Kabanjahe Kabupaten Karo. Dilaksanakan pada bulan Juni 2014 sampai dengan Desember 2014

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian, adapun populasi yang diambil adalah tujuh puluh tujuh (77) pegawai yang bekerja di kantor dinas kehutanan kabupaten karo.

Dengan variasi berdasarkan golongan yakni golongan IV berjumlah 4 orang, golongan III berjumlah 51 orang, golongan II berjumlah 22 orang, dan golongan I tidak ada dengan total 77 pegawai dari jumlah keseluruhan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2000:73) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena

populasi tidak terlalu besar, maka penulis mengambil sampel seluruh pegawai pada kantor dinas kehutanan kabupaten karo.

C. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional, usaha yang dilakukan adalah memberikan berbagai variasi-variasi terhadap beberapa faktor yang menjadi variabel dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (dalam penelitian ini adalah Disiplin dalam organisasi, dengan X) disiplin organisasi merupakan suatu pelaksanaan dari kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun yang dijadikan indikator dalam penelitian ini menurut mangkunegara (2000, 55) adalah sebagai berikut :

Tabel III-2

Kisi-kisi Instrumen Pada Variabel Bebas (Disiplin Organisasi)

No	Indikator	No.Butir
1.	Pemberian teguran (lisan)	1,2
2	Pemberian surat (teguran tertulis)	3
3	Pemberian hukuman (sanksi)	4,5
4	Penundaan gaji (kenaikan berkala)	6
5	Penundaan kenaikan jabatan (pangkat)	7
6	Pembebasan dari jabatan (non job)	8
7	Pemberhentian	9,10

2. Variabel Terikat (dalam hal ini adalah kinerja disimbolkan, dengan Y)

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut mangkunegara (2000,68) indikator dari kinerja adalah :

Tabel III-3

Kisi- kisi Instrumen Pada Variabel Terikat (Kinerja)

No	Indikator	No.BUtir
1	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi	1,2
2	Berani mengambil resiko	2,3
3	Memiliki tujuan yang realistis	4,5
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasikan tujuannya	6,7,9,10
5	Memanfaatkan umpan balik (feed back)	8

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berisi data kualitatif dan dinyatakan dalam bentuk kuantitatif yang menunjukkan variabel disiplin dan kinerja.

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari responden melalui hasil penyebaran angket bagi pegawai fungsional di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini penulis melakukannya dengan cara :

1. Angket/ questionnaire

Angket adalah daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan diatas. Dalam penyebaran angket, skala pengukuran ditetapkan dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

SB : Sangat Baik

B : Baik

CB : Cukup Baik

TB : Tidak Baik

STB : Sangat Tidak Baik

Dalam penilaian dari jawaban berbentuk kualitatif tersebut peneliti mengambil suatu penilaian atas jawaban tersebut dengan cara mengkuantitatifkan berupa angka sebagai berikut :

- Jawaban sangat baik bernilai 5
- Jawaban baik bernilai 4
- Jawaban cukup baik bernilai 3
- Jawaban tidak baik bernilai 2
- Jawaban sangat tidak baik bernilai 1

2. Wawancara

Dalam memperjelas jawaban yang diperoleh dari responden melalui hasil penyebaran angket, maka data yang diperlukan untuk melengkapi penelitian ini, dilakukan wawancara dengan semi terstruktur yaitu penggabungan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

3. Studi Dokumentasi

Dalam memudahkan pengumpulan data, penulis meneliti dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai rumus korelasi product moment, uji t dan uji determinasi yang dalam hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Korelasi Product Moment (korelasi tunggal) yaitu penaksiran yang digunakan untuk menganalisis kuat tidaknya hubungan antara variabel dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum(X) \sum(Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya pengaruh antara variabel x dan variabel y.

X = variabel yang mempengaruhi (disiplin)

Y = variabel yang mempengaruhi (kinerja)

N = jumlah sampel

- b. Uji signifikan korelasi tunggal yaitu melihat apakah hubungan yang ditemukan dalam uji koefisien dapat digeneralisasi (dapat berlaku).

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak, dan dk = n-2

Ketentuan :

Ho = Tidak ada pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai

Ha = Ada pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai

- c. Uji determinasi, untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (x) dan variabel terikat (y)

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai determinan

R = koefisien korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh korelasi sebesar r_{xy} 0,41 artinya disiplin organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.
2. Besarnya kontribusi variabel disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 16,81% dan sisanya 83,19% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian insentif, sarana dan fasilitas kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang kurang kondusif, keahlian dan keterampilan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Saran

Untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo dalam meningkatkan aktivitas kerjanya maka penulis membubuhkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pimpinan pada kantor dinas kehutanan diharapkan dapat menerapkan konsep disiplin yang dapat memberikan semangat baru sekaligus teguran kepada pegawai untuk dapat bekerja secara prproduktif dalam rencana mencapai tujuan dan rencana kerja organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Karo

2. Meskipun disiplin organisasi dan kinerja berpengaruh, diharapkan agar Pimpinan di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo tidak membuat disiplin organisasi menjadi alat untuk menekan dan mengarahkan pegawai tanpa adanya pelatihan dan pengembangan pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Karo.



DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith & Jhon W, Newstrom. 1999. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- KBBI. 1990. *Defenisi Disiplin*. Jakarta: Balai Pustaka.
- KBBI. 2002. *Kinerja*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kennedy alan & Deal Terence. 1950. *Defenisi Peranan Kedisiplinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Newstrom dan Davis. 1992. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,
Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Bandung:
CV. Alfabeta.

T. Hani Handoko. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan
Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Wibisona, D. 2006. *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, Teknik
Meningatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan
Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

PERBUP 178 Tahun 2008 Tentang Tupoksi dan uraian tugas pegawai
dikabupaten karo.