

**PENGARUH ILMU DAN TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Dalam Mendapatkan Gelar Sarjana**

**Oleh :  
SUTOYO  
NPM : 09.851.0076**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul Skripsi** : PENGARUH ILMU DAN TEKNOLOGI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA KOTA BINJAI

**Nama Mahasiswa** : SUTOYO

**NPM** : 09 851 0076

**Program Studi** : ILMU PEMERINTAHAN

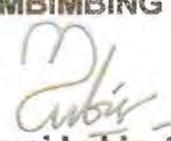
Menyetujui

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

  
Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP

  
Anggreini Atmei Lubis, SH., M.Hum

DEKAN

  
Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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

### PENGARUH ILMU DAN TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

OLEH  
SUTOYO

NPM : 09 851 0076

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

Instansi harus mempunyai misi yang jelas yang berlandaskan filosofis instansi dan harus di sosialisasikan kepada seluruh pegawai dari pimpinan puncak hingga kelapisan bawah. Dengan demikian para pegawai akan dapat menjawab pertanyaan dalam bisnis apa mereka berkerja, yang selanjutnya melalui proses kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang efisien dengan pemberdayaan sumber daya manusia, pekerjaan dirasakan menjadi lebih menyenangkan sehingga menumbuhkan budaya kerja yang baik dan benar. Instansi sebagai tempat berkarya dan mengembangkan diri menjadi kebanggaan setiap individu yang pada gilirannya akan menumbuhkan "citra" baik pada sebuah organisasi, dan apabila diibaratkan sebuah mata uang dan citra instansi sebagai sisi lain dari kinerja.

Permasalahan yang diajukan adalah "Apakah ada Pengaruh Ilmu dan Teknologi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai".

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan pelaksanaan peningkatan dan penerapan ilmu dan teknologi merupakan salah satu faktor utama dan penting sekali artinya baik bagi instansi maupun bagi pihak pegawai itu sendiri, karena dengan adanya peningkatan ilmu dan teknologi dapat ditingkatkan lagi produktivitas kerja pegawai yang dalam hal ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sehingga hal tersebut akan membawa keberuntungan dan kemajuan-kemajuan kepada instansi. Tujuan daripada diterapkannya peningkatan ilmu dan tehnologi dalam pelaksanaan pekerjaan di dalam suatu instansi adalah untuk meningkatkan kualitas dan juga mutu suatu pekerjaan, sehingga ia akan tetap mempertahankan mutu pekerjaan yang telah dinilainya baik tersebut, serta memberikan kemudahan bagi pihak pimpinan dalam mengantisipasi hal-hal yang kurang produktif di dalam instansi. Berdasarkan hasil tabulasi dari rekapitulasi data variabel bebas (X) menunjukkan bahwa nilai rata-rata X adalah 2,64 yang berarti bahwa tanggapan responden terhadap ilmu dan teknologi cukup baik, sedangkan dari hasil rekapitulasi data variabel terikat (Y) menunjukkan bahwa nilai rata-rata Y adalah 2,74 yang berarti bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja cukup baik.

**Kata Kunci:** Teknologi, Produktivitas. Pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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

## KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang pertama ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmad-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah "PENGARUH ILMU DAN TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI".

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah penulis buat sibuk maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial

dan Ilmu Politik Universitas Medan Area,  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

- Bapak Dosen Pembimbing I
- Bapak Dosen Pembimbing II
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda bagi keduanya bakti dan doa penulis.

Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2013

Penulis

Sutoyo

NPM : 09 851 0076

## DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
E. Kerangka Pemikiran .....	5
F. Hipotesis .....	6
<b>BAB II. URAIAN TEORITIS.....</b>	<b>8</b>
A. Ilmu dan Moral .....	8
B. Penguasaan Dan Pemanfaatan Umum Pengetahuan Dan Teknologi.....	15
C. Organisasi Dan Fungsi Instansi .....	18
D. Teknologi sebagai Faktor Produksi .....	25
E. Pengertian Produktivitas Kerja.....	34
F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	36
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
UNIVERSITAS MEDAN AREA Dan Sampel .....	38

B. Metode Pengumpulan Data .....	38
C. Variabel dan Definisi Operasional .....	39
D. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV. DEKSIRPSI LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Sejarah Ringkas Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.....	43
B. Kedudukan Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Deli Serdang.....	51
C. Susunan Organisasi dan Uraian Tugas.....	54
D. Program dan Kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Deli Serdang.....	62
<b>BAB V. ANALISIS DAN EVALUASI.....</b>	<b>66</b>
A. Identitas Responden.....	66
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	69
C. Analisa Koefisien dan pengujian Hipotesa.....	81
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	90

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

## LAMPIRAN LAMPIRAN

### A. Pengambilan Data dari Kampus Universitas Medan Area

### B. Surat Keterangan Balasan Pengambilan Data dari Kantor

SATPOL PP Kota Binjai  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apa pun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia di pergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang di berikan, seberapa jauh masukan dapat menghasilkan keluaran baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang ditetapkan.

Produktivitas dapat dijabarkan dalam berbagai persamaan sebagai hasil bagi antara keluaran dan masukan, sebagai hasil penjumlahan efektivitas dan efisiensi atau merupakan fungsi dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana sasaran dapat dicapai sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana sumber-sumber daya dikelola secara tepat dan benar. Efisiensi yang tinggi dalam pemanfaatan sumber sumber daya disertai efektivitas yang tinggi dalam pencapaian sasaran, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, salah urus dalam mengelola instansi mengakibatkan rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi. Efektivitas tinggi dengan efisiensi rendah dapat mengakibatkan ekonomi biaya tinggi, sebaliknya efisiensi rendah tetapi tidak efektif berarti tidak tercapainya sasaran atau terjadinya penyimpangan dari sasaran.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas agar dicapai produktivitas yang lebih baik, sumber daya manusia harus diaktifkan dan dimotivasi, di pacu dan dibina untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilaksanakan apabila perencanaan sumber daya manusia diformulasikan dengan baik dan didefinisikan secara jelas. Dalam upaya memperbaiki produktivitas, tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau instansi harus ditetapkan dengan jelas, agar setiap kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut ditempuh melalui arah yang benar.

Instansi harus mempunyai misi yang jelas yang berlandaskan filosofis instansi dan harus di sosialisasikan kepada seluruh pegawai dari pimpinan puncak hingga kelapisan bawah. Dengan demikian para pegawai akan dapat menjawab pertanyaan dalam bisnis apa mereka berkerja, yang selanjutnya melalui proses kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang efisien dengan pemberdayaan sumber daya manusia, pekerjaan dirasakan menjadi lebih menyenangkan sehingga menumbuhkan budaya kerja yang baik dan benar. Instansi sebagai tempat berkarya dan mengembangkan diri menjadi kebanggaan setiap individu yang pada gilirannya akan menumbuhkan "citra" baik pada sebuah organisasi, dan apabila diibaratkan sebuah mata uang dan citra instansi sebagai sisi lain dari kinerja.

Demikian pula halnya dengan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sebagai salah satu instansi pemerintah dalam melaksanakan tugasnya tentu tidak luput dari permasalahan organisasi, dalam hal ini menyangkut pada penguasaan dan pelaksanaan ilmu dan teknologi yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas

Bertolak dari uraian diatas penulis merasa tertarik dan terdorong untuk meneliti masalah tersebut kedalam suatu karya ilmiah atau skripsi dengan judul **“Pengaruh Ilmu Dan Teknologi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian adalah menentukan guna menghindari kesimpang siuran dalam pengumpulan data dilapangan sekaligus untuk memudahkan penulisan dalam penyusunan skripsi ini. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menciptakan peningkatan produksi yang efektif dan efisien sangat tergantung pada penguasaan dan pemanfaatan ilmu dan teknologi sehingga hasilnya akan lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, menurut penulis timbul suatu permasalahan yang di hadapi yaitu **“Apakah ada Pengaruh Ilmu dan Teknologi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

## **C. Pembatasan Masalah**

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Suhardi (2003:1), adalah :

**“Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari suatu soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau belum**

**diketahui sepenuhnya** kelompok soal-soal mana yang menuntut supaya cepat

diselesaikan”.

Jadi masalah tersebut merupakan suatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan suatu yang diharapkan atau ingin dicapai agar dapat terwujud. Hal lain dapat disimpulkan bahwa masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan-persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan yang telah diuraikan terdahulu, maka perlu pula dilakukan pembatasan atas masalah yang diajukan agar tidak timbul penafsiran yang berbeda tentang batasan dari rumusan masalah yang diajukan. Adapun pembatasan masalah tersebut :

1. Keberadaan ilmu dan teknologi terhadap produktivitas kerja pegawai ?
2. Ruang lingkup penelitian pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
3. Pelaksanaan penelitian dalam tahun kerja 2012.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Landasan kerja penulis dalam menyusun dan mengungkapkan masalah ini diorientasikan kepada tujuan, karena tujuan itu merupakan pemberi arah, nilai dan sifat bagi setiap kegiatan. Jadi sudah merupakan suatu alasan bila seseorang melakukan kegiatan pasti mengharapkan hasil yang baik. Demikian pula dengan penulisan skripsi ini dimana penelitian yang dilakukan bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data dan keterangan mengenai pendidikan para pegawai instansi pemerintah.
2. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan para pegawai dalam menerima dan melaksanakan ilmu dan teknologi baru.
3. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan pemimpin dalam mentransformasikan ilmu dan teknologi kepada pegawai.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk sumbangan pemikiran mengenai kebijakan dalam mentransformasikan ilmu dan teknologi dari pimpinan kepada pegawai.
2. Bagi penulis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, sebagai pelengkap ragam penelitian yang dibuat oleh para mahasiswa.
3. Bagi penulis berguna untuk menguji dan melatih dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan berfikir dan penerapan ilmu yang diperoleh dalam bangku perkuliahan melalui suatu karya ilmiah.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Perumusan kerangka teori erat hubungannya dengan kegiatan membaca tulisan yang berkaitan pada penelitian. Pengetahuan yang diperoleh dari tulisan dan diokumen terkait merupakan landasan dari penelitian, jadi kerangka yang diturunkan akan membantu dalam penentuan tujuan dan arah penelitian sekaligus membantu sebagai pembantu penulis dalam memilih konsep yang tepat guna dapat membuat suatu

UNIVERSITAS MEDAN (2005:143) mengatakan :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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

“Kerangka teori disusun sebagai landasan berpikir dari sudut mana masalah yang akan di sorot”.

Dari uraian tersebut penulis mengambil suatu teori yang berkaitan erat dengan peningkatan prduktivitas kerja pegawai. Seperti apa yang dikatakan Nangoi (2004:120) bahwa:

“Kualitas sumber daya manusia penting dalam organisasi instansi dalam peningkatan produktivitas tanpa mengesampingkan faktor pendidikan dan teknologi sebagai aspek penting dalam pengembangan profesionalisme”.

#### **F. Hipotesa**

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulisan ilmiah pada umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti dan kemudian kebenarannya harus diuji melalui hasil-hasil penelitian, sebagaimana yang diuraikan oleh Suryabrata (2003:101) yang mengatakan sebagai berikut :

“ Hipotesa adalah pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya dari sampel penelitian”.

Menurut Hadi (2007:63):

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu sangat tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan “.

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa hipotesis itu tidaklah mutlak benar atau dibenarkan oleh penulisnya meskipun demikian adalah lebih baik suatu hipotesis tersebut layak diterima setelah dilakukan pembahasan-pembahasan.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif antara ilmu dan teknologi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”.



## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. Ilmu dan Moral

Penalaran otak orang itu luar biasa, demikian kesimpulan ilmuwan kerbau dalam makalahnya, namun mereka itu curang dan serakah. Sedangkankan sebodoh-bodoh umat kerbau, kita tidak curang dan serakah. Pernyataan yang lugu ini, namun benar dan kena, sungguh menggelitik nurani kita. Benarkah bahwa makin cerdas, maka makin pandai kita menemukan kebenaran, makin benar maka makin baik pula perbuatan kita? Apakah manusia yang mempunyai penalaran tinggi, lalu makin berbudi, sebab moral mereka dilandasi analisa yang hakiki, atautkah malah sebaliknya : makin cerdas maka makin pandai pula kita berdusta.

Menyimak masalah ini, ada baiknya kita memperhatikan imbauan Profesor Ace Partadiredja dalam pidato pengukuhanannya selaku guru besar ilmu ekonomi di Universitas Gajah Mada dan dikutip oleh Manullang (2002:103), yang mengharapkan munculnya ilmu ekonomi yang tidak mengajarkan keserakah.

Merupakan kenyataan yang tidak bisa dipungkiri bahwa peradaban manusia sangat berhutang kepada ilmu dan teknologi. Berkat kemajuan dalam bidang ini maka pemenuhan kebutuhan manusia bisa dilakukan secara lebih cepat dan lebih mudah di samping penciptaan berbagai kemudahan dalam bidang-bidang seperti kesehatan, pengangkutan, pemukiman, pendidikan dan komunikasi. Namun dalam kenyataannya

apakah ilmu selalu merupakan berkah, terbebas dari kutuk, yang membawa

malapetaka dan kesengsaraan?

Sejak dalam tahap-tahap pertama pertumbuhannya ilmu sudah dikaitkan dengan tujuan perang. Ilmu bukan saja digunakan untuk menguasai alam melainkan juga untuk memerangi sesama manusia dan menguasai mereka. Bukan saja bermacam-macam senjata pembunuh berhasil dikembangkan namun juga berbagai teknik penyiksaan dan cara memperbudak massa. Di pihak lain, perkembangan ilmu sering melupakan faktor manusia, dimana bukan lagi teknologi yang berkembang seiring dengan perkembangan dan kebutuhan manusia, namun justru sebaliknya : manusia adalah akhirnya yang harus menyesuaikan diri dengan teknologi. Teknologi tidak lagi berfungsi sebagai sarana yang memberikan kemudahan bagi kehidupan manusia melainkan dia berada untuk tujuan eksistensinya sendiri. Sesuatu yang kadang-kadang harus dibayar mahal oleh manusia yang kehilangan sebagian arti dari kemanusiaannya. Manusia sering dihadapkan dengan situasi yang tidak bersifat manusiawi, terpenjara dan kisi-kisi teknologi, yang merampas kemanusiaan dan kebahagiaannya :

Di orgel Torriceli

Kita nyanyikan Toselli

Tidak lagi serenata

Sekadar bunyi dan kata-kata. (Manullang, 2002:104)

Dewasa ini ilmu bahkan sudah berada diambang kemajuan yang mempengaruhi reproduksi dan penciptaan manusia itu sendiri. Jadi ilmu bukan saja

UNIVERSITAS MEDAN AREA humanisasi namun bahkan kemungkinan mengubah hakikat

kemanusiaan itu sendiri, atau dengan perkataan lain, ilmu bukan lagi merupakan sarana yang membantu manusia mencapai tujuan hidupnya, namun bahkan kemungkinan mengubah hakikat kemanusiaan itu sendiri, atau dengan perkataan lain, ilmu bukan lagi merupakan sarana yang membantu manusia mencapai tujuan hidupnya, namun juga menciptakan tujuan hidup itu sendiri. “Bukan lagi Goethe yang menciptakan Faust,” meminjamkan perkataan ahli ilmu jiwa terkenal Carl Gustav Jung, “melainkan Faust yang menciptakan Goethe”. (Sumantri, 2009:237).

Menghadapi kenyataan seperti ini, ilmu yang pada hakikatnya mempelajari alam sebagaimana adanya mulai mempertanyakan hal-hal yang bersifat seharusnya : untuk apa sebenarnya ilmu itu harus dipergunakan. Dimana batas wewenang penjelajahan keilmuan. Ke arah mana perkembangan keilmuan harus diarahkan. Pertanyaan semacam ini jelas tidak merupakan urgensi bagi ilmuan seperti Copernicus, Galileo dan ilmuan seangkatannya : namun bagi ilmuan yang hidup dalam abad kedua puluh yang telah mengalami dua kali perang dunia dan hidup dalam bayangan kekhawatiran perang dunia ketiga, pertanyaan-pertanyaan ini tak dapat dielakkan. Dan untuk menjawab pertanyaan ini maka ilmuan berpaling kepada hakikat moral. Sebenarnya sejak saat pertumbuhannya ilmu sudah terkait dengan masalah-masalah moral namun dalam perspektif yang berbeda. Ketika Copernicus (1473-1543) mengajukan teorinya tentang kesemestaan alam dan menemukan bahwa “bumi yang berputar mengelilingi matahari” dan bukan sebaliknya seperti apa yang dinyatakan oleh ajaran agama, maka timbullah intraksi antara ilmu dan moral (yang bersumber

UNIVERSITAS MEDAN AREA) yang berkonotasi metafisik. Secara metafisik ilmu ingin

mempelajari alam sebagaimana adanya, sedangkan dipihak lain, terdapat keinginan agar ilmu mendasarkan kepada pernyataan-pernyataan (nilai-nilai) yang terdapat dalam ajaran-ajaran di luar bidang keilmuan di antaranya agama. Timbullah komplik yang bersumber pada penafsiran metafisik ini yang berkulminasi pada pengadilan inkuisisi Galileo pada tahun 1633. Galileo (1564-1642), oleh pengadilan agama tersebut, dipaksa untuk mencabut pernyataan ya bahwa bumi berputar mengeliling matahari. (Ivancemich dan Donelly, 2003:44).

Pengadilan inkuisisi Galileo ini selama kurang lebih dua setengah abad mempengaruhi proses perkembangan berpikir di Eropa, yang pada dasarnya mencerminkan pertarungan antara ilmu yang ingin terbebas dari nilai-nilai di luar bidang keilmuan dan ajaran-ajaran di luar bidang keilmuan yang ingin menjadikan nilainya sebagaimana penafsiran metafisik keilmuan. Dalam kurun ini para ilmuwan berjuang untuk menegakkan ilmu yang berdasarkan penafsiran alam sebagaimana adanya dengan semboyan : *ilmu yang bebas nilai !* setelah pertarungan kurang lebih dua ratus lima puluh tahun maka para ilmuwan mendapatkan kemenangan. Setelah saat titik ilmu memperoleh otonomi dalam melakukan penelitiannya dalam rangka mempelajari alam sebagaimana adanya.

Konflik ini bukan saja terjadi dalam ilmu-ilmu alam namun juga dalam ilmu sosial dimana berbagai ideologi mencoba mempengaruhi meta fisik ilmuwan. Kejadian ini sering terulang kembali dimana sebagian metafisik ilmuwan dipergunakan das sollen dari ajaran moral yang terkandung dalam ideologi tertentu, dan bukan das Sein sebagaimana dijumpai oleh hakikat keilmuan.

Mendapatkan otonomi yang terbatas dari segenap nilai yang bersifat dogmatik ini maka dengan leluasa ilmu yang dapat mengembangkan dirinya. Pengembangan konseptual yang bersifat kontemplatif kemudian disusul dengan penerapan konsep-konsep ilmiah kepada masalah-masalah praktis. Konsep ilmiah yang bersifat abstrak menjelma dalam bentuk konkret yang berupa teknologi. Teknologi di sini diartikan sebagai penerapan konsep ilmiah dalam memecahkan masalah-masalah praktis baik yang berupa perangkat keras ( hardware ) maupun perangkat lunak ( software ). Dalam tahap ini ilmu tidak saja bertujuan menjelaskan gejala-gejala alam untuk tujuan pengertian dan pemahaman, namun lebih jauh lagi, bertujuan memanipulasi faktor-faktor yang terkait dalam gejala tersebut untuk mengontrol dan mengarahkan proses yang terjadi. Berbekal konsep mengenai kaitan antara hutan gundul dan banjir, umpamanya, ilmu mengembangkan teknologi untuk mencegah banjir. Bertrand Russell menyebut perkembangan ini sebagai peralihan ilmu dari tahap “kontemplasi ke manipulasi”.

Dalam tahap manipulasi inilah maka masalah moral muncul kembali namun dalam kaitan dengan faktor lain. Kalau dalam tahap kontemplasi masalah moral berkaitan dengan metafisika keilmuan maka dalam tahap manipulasi ini masalah moral berkaitan dengan cara penggunaan pengetahuan ilmiah. Atau secara filsafati dapat dikatakan, dalam tahap pengembangan konsep terdapat masalah moral yang ditinjau dari segi ontologi keilmuan, sedangkan dalam tahap penerapan konsep terdapat masalah moral ditinjau dari segi aksiologi keilmuan. Ontologi diartikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA sebagai pengkaji dan penelaah mengenai hakikat realitas dari obyek yang ditelaah dalam

membuahkan pengetahuan, aksiologi diartikan sebagai teori nilai yang berkaitan dengan kegunaan dari pengetahuan, termasuk pengetahuan ilmiah, mempunyai tiga dasar yakni ontologi, epistemologi dan aksiologi. Epistemologi membahas cara untuk mendapatkan pengetahuan, yang dalam kegiatan keilmuan disebut metode ilmiah.

Masalah teknologi yang mengakibatkan proses dehumanisasi sebenarnya lebih merupakan masalah kebudayaan dari pada masalah moral. Artinya di hadapan dengan akses teknologi yang bersifat negatif ini, maka masyarakat harus menentukan teknologi mana saja yang akan dipergunakan dan teknologi mana yang tidak. Secara konsektual maka hal ini berarti bahwa suatu masyarakat harus menetapkan strategi pengembangan teknologinya agar sesuai dengan nilai-nilai budaya yang dijunjungnya. Buku ERICH SCHUMACHER yang berjudul *Small is Beautiful*, umpamanya merupakan salah satu usaha untuk mencari alternatif penerapan teknologi yang lebih bersifat manusiawi.

Dihadapkan dengan masalah moral dalam menghadapi akses ilmu dan teknologi yang bersifat merusak ini para ilmuan terbagi kedalam dua golongan pendapat. Golongan pertama meninginkan bahwa ilmu harus bersifat netral terhadap nilai-nilai baik itu secara ontologis walaupun aksiologis. Dalam hal ini tugas ilmuan adalah menemukan pengetahuan dan terserah kepada orang lain untuk mempergunakannya, apakah pengetahuan itu dipergunakan untuk tujuan yang baik, ataukah dipergunakan untuk tujuan yang buruk. Golongan kedua sebaiknya berpendapat bahwa netralitas ilmu terhadap nilai-nilai hanyalah terbatas pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

penelitian, maka kegiatan keilmuan harus berlandaskan asas-asas moral. Tahap tertinggi dalam kebudayaan moral manusia, ujar CHARLES DARWIN, adalah ketika kita menyadari bahwa kita seyogyanya mengontrol pikiran kita.

Golongan pertama yang ingin melanjutkan tradisi kenetralan ilmusecara total seperti pada waktu era Galileo sedangkan golongan kedua menjoba menyesuaikan kenetralan ilmu secara pragmatis didasarkan perkembangan ilmu dan masyarakat. Golongan kedua mendasarkan pendapatnya pada beberapa hal yakni :

1. Ilmu secara faktual telah dipergunakan secara destruktif oleh manusia yang dibuktikan dengan adanya dua perang dunia yang mempergunakan teknologi-teknologi keilmuan.
2. Ilmu telah berkembang dengan pesat dan makin esoterik sehingga kaum ilmuan lebih mengetahui tentang eksesekses yang mungkin terjadi bila terjadi penyalahgunaan
3. Ilmu telah berkembang sedemikian rupa dimana terdapat kemungkinan bahwa ilmudapat mengubah manusia dan kemanusiaan yang paling hakiki seperti pada kasus genetika dan teknik perubahan sosial (social engeengering)

Berdasarkan ketiga hal ini maka golongan kedua berpendapat bahwa secara ilmu secara moral harus ditujukan untuk kebaikan manusia tanpa merendahkan martabat atau mengibah hakiki kemanusiaan.

Masalah moral tak bisa dilepaskan dengan tekat manusia untuk menemukan kebenaran, sebab untuk menemukan kebenaran dan terlebih-lebih lagi untuk

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
 mempertahankan kebenaran, di perlukan keberanian moral. Sejarah kemanusiaan

dihiasi dengan semangat para martir yang rela mengorbankan nyawanya dalam mempertahankan apa yang mereka anggap benar. Peradapan telah menyaksikan Sock Krates dipaksa meminum racun dan Jonhus dibakar. Dan sejarah tidak berhenti disini, kemanusiaan tak pernah urung di halangi untuk menemukan kebenaran. Tanpa landasan moral mak ilmuan mudah sekali tergelincir dalam melakukan trontitusi keilmuan. Penalaran secara rasional yang telah membawa manusia mencapai harkatnya seperti sekarang ini berganti dengan proses rasionalisasi yang bersifat mendustakan kebenaran “segalanya punya moral” kata Alice dalam petualangannya di negeri ajaib. Asalkan kau mampu menemukannya (adakah yang lebih gemerlap dalam gelap, keberanian yang esensial, dalam Avontur intelektual.

## **B. Penguasaan Dan Pemanfaatan Umum Pengetahuan Dan Teknologi**

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dewasa ini sering terdengar ungkapan bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai salah satu produknya, belum pernah berkembang pesat seperti sekarang ini. Ada yang mengatakan bahwa salah satu faktor penyebabnya ialah bahwa 90% dari semua manusia yang termasuk kategori pakar yang pernah hidup didunia ini masih hidup sekarang. Jika data tersebut benar dan tidak ada alasan untuk meragukannya tidaklah mengherankan apabila ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat pesat. Tiga implikasi yang menonjol dari perkembangan tersebut ialah sebagai berikut :

1. Dengan dinamika yang makin lama makin tinggi, umat manusia memerlukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Instrumen ilmiah baru yang dapat digunakan untuk memecahkan berbagai masalah

yang dihadapi dan perkembangan ini merupakan hal yang sangat positif karena dengan demikian nilai ilmiah suatu disiplin ilmu menampakkan diri pada aplikasinya.

2. Ilmu pengetahuan yang berkembang yang sangat pesat melahirkan disiplin ilmiah baru yang bersifat spesialisik dan dengan demikian lebih ampuh sebagai “pisau analisis” untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam semua segi kehidupan dan penghidupan umat manusia. Dikatakan demikian karena pendekatan yang spesialisik disebut mampu mencari dan menemukan “akar” permasalahan dan tidak terbatas hanya pada penemuan dan pemecahan gejala-gejalanya yang segera timbul ke dan tampak di permukaan dan dengan demikian pemecahannya terlebih tuntas dan komprehensif.
3. Sebagai tantangan, perkembangan demikian menuntut upaya sadar dan sistematis dari yang berkepentingan untuk selalu memutakhirkan ilmu dan pengetahuannya sehingga mampu menerapkan perkembangan terakhir. Pemutahiran bersifat mutlak antara lain karena penguasaan suatu disiplin ilmu sangat menjadi kedaluwarsa.

Penguasaan dan Pemanfaatan Teknologi memang benar apabila dikatakan bahwa berbagai terobosan teknologi dimungkinkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan. Selain itu tidak cukup bagi suatu masyarakat bangsa untuk sekadar mampu menggunakan teknologi canggih dan tinggi itu, yang lebih diperlukan adalah penguasaannya dalam arti kemampuan menciptakannya.

Telah umum memaklumi bahwa perkembangan teknologi yang sangat pesat telah melahirkan apa yang sekarang disebut sebagai revolusi transportasi, revolusi komunikasi, revolusi teknologi informasi, dan “perkawinan” antara teknologi komunikasi dan informasi. Berbagai revolusi tersebut telah dan akan terus berubah pola interaksi antara manusia secara fundamental.

Misalnya, revolusi transportasi telah membuat mobilitas manusia dan barang semakin tinggi sehingga makin aman, nyaman, murah, dan cepat. Teknologi komunikasi telah membuat dunia semakin kecil sehingga kini sering terdengar pandangan bahwa dunia hanya merupakan suatu “desa global”. Bahkan hukum alam tentang ruang dan waktu seolah-olah tidak berlaku lagi. Kiranya dapat dikatakan bahwa diantara berbagai revolusi yang terjadi di dunia modern dewasa ini yang paling kuat dampaknya dan prevalen sifatnya ialah revolusi teknologi informasi sampai-sampai dapat dikatakan bahwa tidak ada lagi segi kehidupan dan penghidupan manusia yang tidak disentuh oleh teknologi informasi, baik pada tingkat individu, tingkat kelompok masyarakat, tingkat organisasi, tingkat bangsa, dan bahkan pada skala global. Perkembangannya begitu pesat sampai ada pandangan yang mengatakan bahwa industri terpenting di masa depan adalah industri jasa di bidang informasi yang antara lain berarti bahwa keunggulan kompetitif di masa depan akan ditentukan oleh pemilikan informasi. Kini bukan lagi merupakan hal aneh apabila terdengar ungkapan yang mengatakan bahwa informasi merupakan aset kritikal sangat penting (critical asset) suatu organisasi perkembangan yang tidak kalah pentingnya untuk dipahami

UNIVERSITAS MEDAN AREA “perkawinan” antara teknologi komunikasi dan teknologi informasi.

Penggunaan mesin faksimile , akses kepada internet dengan World Wide Web-nya yang semakin meluas adalah contoh-contoh nyata dari “hasil perkawinan” ini.

Di muka telah dikatakan bahwa kemahiran dan kemampuan menciptakan teknologi mutakhir jauh lebih penting dari kemampuan dan keterampilan penggunaannya, salah satu alasannya adalah karena peranannya yang sangat penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Pihak-pihak yang sudah memiliki keunggulan tersebut tidak selalu rela atau ikhlas mengalihkannya kepada pihak lain. Juga tidak kepada mitra kerjanya. Oleh karena itu, kemampuan dan kemahiran penguasaan tersebut harus direbut.

### **C. Organisasi Dan Fungsi Instansi**

Dalam membahas instansi, perlu juga ditinjau organisasi dan fungsi instansi. Pencapaian sasaran instansi dan pemamfaatan sumber daya organisasi (bahan/barang, teknologi, modal, dan manusia) ditentukan oleh kekuatan organisasi dalam menjalankan fungsi instansi. Tanpa organisasi, fungsi-fungsi instansi tidak mungkin bisa berjalan.

Fungsi organisasi terpenting dan inheren dalam instansi adalah manajemen, yang dijalankan oleh pimpinan/manajer instansi. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengawasan, sebagaimana definisi manajemen : “proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengawasan usaha anggota organisasi dn pemamfaatan sumber daya organisasi lainnya untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 pencapaian sasaran organisasi yang telah ditetapkan”. (Nasution, 2000:12).

Fungsi manajemen ini pada hakikatnya di jalankan pada setiap aspek penting dalam organisasi, seperti produksi/teknik, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia/personalia. Oleh karena itu, perkembangan atau spesialisasi manajemen fungsional telah berkembang dan umum dikenal dalam ilmu ekonomi instansi dan manajemen sebagai Manajemen Produksi, Manajemen Pemasaran, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Manajemen Keuangan. Disamping manajemen fungsional tersebut, instansi juga menjalankan Manajemen Strategik pada tingkat pimpinan puncak. Fungsi-fungsi manajemen instansi tersebut memiliki ruang lingkup yang berbeda namun dalam pengelolaan suatu instansi mereka harus berintegrasi satu sama lain.

### **1. Tinjauan organisasi**

Organisasi secara teknis dibentuk oleh individu atau kelompok individu untuk mencapai sasaran instansi sekaligus berfungsi untuk memenuhi kebutuhan mereka individu instansi, konsumen, atau masyarakat. Seorang individu kiranya tidak mungkin bisa memuaskan kebutuhannya sendiri, kecuali bersama individu lain.

Abrahan Maslow tokoh yang terkenal dengan teori kebutuhan manusia sebagaimana dikutip Munir (2005:77) mengemukakan kebutuhan manusia sebagai berikut :

- Kebutuhan fisik (physical need)
- Kebutuhan akan keamanan (safety/security need)
- Kebutuhan sosial (social need)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id/31/7/24

- Kebutuhan untuk dihargai dan menghargai (*esteem need*)
- Kebutuhan aktualisasi diri (*self-realization need*).

Organisasi instansi diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan manusia tersebut. Oleh karena itu pimpinan instansi perlu memiliki pengetahuan akan kebutuhan-kebutuhan tersebut di kalangan anggota individu instansi. Tidak terpenuhi kebutuhan individu dalam bekerja akan menurunkan motivasi kerja dan bahkan menimbulkan frustasinya, sehingga produktivitas kerja yang bisa mengganggu produktivitas instansi secara menyeluruh bisa terganggu.

Stoner dan Wankel sebagaimana dikutip Nitisemito (2008:75) mengemukakan alasan pentingnya organisasi dalam memenuhi kebutuhan manusia, sebagai berikut :

- Organisasi memungkinkan individu untuk melakukan hal-hal yang tidak bisa dilakukan sama sekali oleh individu, karena keterbatasan
- Organisasi memberi kesinambungan pengetahuan. Instansi dan lembaga-lembaga seperti Universitas, Musium, dan Penelitian menyimpan dan mengembangkan pengetahuan penting melalui sivilisasi. Pengalaman organisasi meningkatkan pengetahuan dengan mengembangkan cara-cara baru dan lebih efisien untuk mengerjakan sesuatu, dan
- Organisasi menyediakan sarana pengembangan karier. Umumnya hanya melalui organisasi tempat bekerja dan dukungan organisasi lainnya, seseorang bisa mengembangkan karier dalam masyarakat.

Dalam psikologi organisasi, manajemen ditentukan untuk senantiasa berupaya menciptakan kualitas kerja (*Working Life Quality*) yang baik antara lain memperhitungkan aspek kebutuhan pegawai, sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja. Namun pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja tidak bersifat sepihak, karena manajemen juga memiliki tuntutan dan harapan tertentu kepada pegawainya. Oleh

karena itu perlu dicapai “kontrak psikologis) antara manajemen dan pegawai instansi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

Aspek-aspek ini merupakan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia dalam instansi.

## 2. Pimpinan dan Pegawai dalam Organisasi

Karena organisasi terdiri atas pimpinan dan bawahan (subordinate), diperlukan komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak agar fungsi-fungsi instansi bisa berjalan. Ketegangan dan bahkan konflik bisa terjadi antara anggota perusahaan apabila tidak tercapai pengertian antara mereka akibat miskomunikasi. Ini penting terutama karena merupakan “seni untuk mengerjakan sesuatu melalui orang lain (arts of getting things done through other people)”.

Jalinan atau komunikasi kerja dalam organisasi didasari atas prinsip-prinsip penting, yakni :

- Wewenang (authority) : hak untuk membuat sesuatu atau meminta orang lain untuk melakukan apa yang harus diperbuat. Wewenang bersumber dari pimpinan kepada bawahan.
- Kekuasaan (power) : kemampuan untuk berbuat sesuatu. Dalam organisasi, pimpinan yang berkuasa mampu memberi perangsang/hadiah kepada bawahan.
- Tanggung jawab (responsibility) : kewajiban untuk berbuat sesuatu. Kewajiban ini biasanya diberi atasan kepada bawahan.
- Pertanggung jawaban (accountability) : kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan oleh bawahan kepada pimpinan atas tugas/tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Handoko, 2003:44).

Demi kejelasan prinsip-prinsip tersebut, manajemen biasanya menyusun struktur organisasi agar masing-masing anggota instansi memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota instansi, dan lain sebagainya. Jalinan kerja

sama antara pimpinan dan bawahan sebenarnya menunjukkan hubungan vertikal

dalam organisasi instansi. Namun dalam organisasi, terjalin juga hubungan horizontal antara anggota instansi melalui departementalisasi. H.G. Hicks dan C.L. Gullett menguraikan bahwa departementalisasi bisa dibagi atas dasar : fungsi (Bagian Penjualan, Bagian Produksi, Bagian Personalia, dan Bagian Keuangan), produk, geografis, proyek, matriks.

### Unsur Kepemimpinan

Terjalannya kerjasama antara manajemen dan pegawai dalam menjalankan fungsi-fungsi instansi memerlukan faktor keterampilan kepemimpinan yang efektif. Hirarki organisasi menuntut tiga jenis keterampilan kepemimpinan (diperkenalkan oleh Robert L. Katz), yakni :

- Keterampilan teknis : kemampuan untuk menggunakan alat, prosedur, dan teknik-teknik suatu bidang spesialisasi. Kemampuan ini paling penting pada tingkat manajemen yang lebih rendah.
- Keterampilan komunika (*human skill*): kemampuan bekerja dengan memahami, dan mendorong orang lain baik secara individu maupun kelompok. Manajer membutuhkan keterampilan hubungan antara sesama untuk bekerja sama dengan anggota organisasi lain dan memimpin kelompok-kelompok kerjanya.
- Keterampilan konseptual : kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini meliputi kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan dan memahami ketergantungan bagian-bagian instansi satu sama lain. (Handoko, 2003:31).

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam instansi, semakin dibutuhkan darinya kemampuan konseptual. Pimpinan puncak misalnya harus mampu merumuskan strategi instansi berdasarkan kemampuan analisisnya atas informasi intern dan ekstern instansi. Sebaliknya semakin rendah kedudukan

Seseorang, semakin dibutuhkan keterampilan teknis. Corporate strategy pun baru operasional bila dijalankan oleh departemen atau subdepartemen yang dipimpin oleh manajemen tingkat menengah, karena bisa menjabarkannya dalam substrategi yang lebih teknis dan melaksanakan melalui fungsi teknis. Manajer keuangan misalnya dituntut untuk mengelola fungsi keuangan, termasuk akuntansi, anggaran, dan investasi. Manajer produksi harus mengelola kegiatan produksi/operasi yang pada setiap tingkat hirarki organisasi harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan sesama anggota organisasi instansi.

Pembagian kerja berdasarkan jenis keterampilan ini menyebabkan manajemen melakukan “pendelegasian tugas” (delegation of authority) dari pimpinan kepada bawahan. Pimpinan puncak tidak perlu melakukan tugas-tugas yang bersifat teknis, tetapi bisa menyaerahkan wewenang kerja kepada manajer tingkat menengah demi efektivitas dan efisiensi kerja. Pembagian kerja tersebutpun antara lain memungkinkan pengembangan sistem promosi dalam organisasi instansi.

### 3. Fungsi Manajemen

Sebagaimana sejak awal dikemukakan, manajemen merupakan unsur yang esensial dan bisa dianggap elemen vital dalam instansi. Dari uraian sebelumnya, tampak jelas bahwa seorang pimpinan sebenarnya harus memiliki kemampuan manajerial atau manajemen dalam menjalankan fungsi instansi.

Bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian,

kepemimpinan, dan pengawasan menunjukkan bahwa inti atau fungsi utama

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id | 31/7/24

manajemen adalah :

- Perencanaan (planning), yang berarti bahwa pimpinan/manajemen berfungsi untuk menetapkan sasaran dan prosedur/rencana untuk mencapai sasaran tersebut. Rencana bisa berupa budget (anggaran), yang disusun minimal 1 tahun, dan proyek yang disusun untuk periode tertentu. Perencanaan ini penting dan “mahal” karena perencanaan bisa mengurangi resiko penyimpangan dan pemborosan dalam arti tenaga, keuangan, dan waktu.
- Pengelolaan (organizing), berarti bahwa pimpinan mengkoordinasikan sumber-sumber daya (manusia, teknologi, dan bahan/barang) dalam organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan manajemen. Dan efektivitas tergantung pada kemampuan pimpinan untuk mengelola sumber daya demi tercapainya sasaran instansi.
- Kepemimpinan (leading), yang menguraikan cara pimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan, membuat orang lain untuk melakukan tugas-tugas mendarat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat, pimpinan bisa membantu bawahan untuk bekerja seoptimal mungkin.
- Pengawasan (controlling) yang berarti bahwa pimpinan berusaha menyakinkan/menjamin bahwa pelaksanaan tetap terarah pada sasaran. Pengawasan meliputi penetapan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan terakhir dan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan, dan tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan yang tidak sesuai dengan standar.

Tiga fungsi manajemen pada hakekatnya harus diintegrasikan dalam suatu proses. Jika tidak, maka akan terjadi berbagai dampak yang tidak menguntungkan, seperti inefisiensi, dan perencanaan hanya diatas kertas, dan “pengkambinghitaman satu sama lain” jika terjadi kesalahan. Akibatnya sasaran instansi tidaka tercapai.

#### **D. Teknologi sebagai Faktor Produksi**

Manfaat teknologi dalam berbagai aspek pembangunan dan kehidupan manusia tidak perlu ditentangkan. Studi ekonomi diantaranya mengartikan teknologi, selain lahan, tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam, sebagai fungsi produksi sekaligus fungsi pendapatan nasional dan sumber pertumbuhan ekonomi. Kemudian, perkembangan menunjukkan peran teknologi yang semakin besar bahkan mendominasi berbagai kehidupan manusia dan masyarakat, termasuk upaya manajemen dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Teknologi berfungsi untuk mensubstitusi faktor-faktor produksi lainnya yang meningkatkan nilai output produksi. Beberapa fakta menunjukkan bahwa industri berhasil memperbesar skala produksi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dari pada faktor-faktor produksi lainnya termasuk faktor endowment sumber daya alam. Tanpa keunggulan dibidang faktor endowment, industri bisa bertumbuh pesat an mampu mengembangkan perekonomian suatu negara. Sebagai contoh, jepang mampu mengembangkan industrinya antara lain karena mengandalkan hasil kemajuan teknologi. Negera tersebut memiliki keterbatasan sumber daya alam namun berhasil

UNIVERSITAS MEDAN AREA meningkatkan kemampuan komparatif dibidang industri yang memerlukan sumber

daya alam yang banyak, seperti industri baja. Dalam tahap perkembangannya, Jepang selalu menekankan pemanfaatan dan pengembangan teknologi maju dan baru.

Oleh sebab itu, kemajuan teknologi merupakan salah satu sumber keunggulan komparatif pada tingkat nasional dan keunggulan kompetitif pada tingkat bisnis mikro. Kemajuan teknologi bisa meningkatkan kuantitas sumber alam yang tersedia dengan dimungkinkannya penemuan-penemuan sumber baru. Kemajuan teknologi bisa meningkatkan kualitas tenaga kerja ataupun barang modal dengan meningkatkan produktivitasnya. Oleh sebab itu, dalam persaingan industri dan bisnis, banyak pelaku ekonomi atau bisnis memanfaatkan peralatan teknologi dikemukakan Pawitra ;”Pemenang persaingan dalam suatu industri adalah instansi yang berhasil meraih dan memanfaatkan teknologi sebagai senjata strategi.”

Mesin dan peralatan sendiri berperan penting dalam kegiatan produksi. Assauri mengartikan mesin dan peralatan membantu manusia dalam melakukan proses produksi suatu barang, sehingga barang-barang dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih pendek, jumlah yang lebih banyak, dan kualitas yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa alat produksi tersebut bisa mensubstitusi tenaga kerja dalam kegiatan produksi secara lebih produktif. Terutama di negara-negara industri maju, berkurangnya pemanfaatan tenaga kerja akan mengurangi biaya produksi atau operasi, karena biaya tenaga kerja relatif semakin mahal terhadap mesin. Meski juga mengungkapkan falsafah bahwa dalam menghasilkan produk, tidak ada yang lebih mahal dari pada tenaga manusia.

Pengertian diatas juga menunjukkan bahwa teknologi menunjang produksi dalam arti produktivitas dan kualitas proses dan produk. Dalam proses produksi, mesin dan peralatannya “tepat” artinya memenuhi desain proses dan produk instansi dapat memperlancar arus barang atau material dalam jalur produksi. Ini berarti akan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas instansi atau pabrik. Dengan peralatan dan mesin, banyak pekerjaan yang sulit dikerjakan oleh tenaga manusia akhirnya dengan mudah dapat dilakukan oleh tenaga mesin.

### **1. Mesin dan Peralatan Sebagai Perangkat Keras Teknologi**

Tinjauan terbatas pada pengertian mesin dan peralatan sebagai perangkat keras teknologi yang dimanfaatkan instansi dalam kegiatan produksi. Hasil kemajuan teknologi bisa dikembangkan oleh sektor industri dan juga dimanfaatkan oleh kegiatan industri atau bisnis untuk menghasilkan barang dan jasa yang semakin produktif dan bermutu. Pada dasarnya, instansi memanfaatkan mesin dan peralatan dalam proses produksi. Mesin diartikan sebagai peralatan yang digerakkan oleh suatu kekuatan/tenaga yang dipergunakan untuk membantu manusia dalam mengerjakan produk atau bagian-bagian produk tertentu. Sementara peralatan diartikan sebagai pekasas kecil untuk melakukan pekerjaan dalam mengerjakan produk atau bagian-bagian produk. Dalam operasi produksi, mesin biasanya dibantu dengan peralatan-peralatan lain.

Kedua lat produksi tersebut berfungsi sebagai produk atau masukan sekaligus

sebagai faktor produksi. Dalam pengertian marketing, dikenal berbagai jenis produk.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

Sebagai faktor produksi, mesin dan peralatan bisa dikategorikan sebagai barang industri, yang pemanfaatannya berbeda dengan barang konsumen. Barang industri biasanya bukan merupakan produk akhir yang dikonsumsi pasar, melainkan barang yang dikonsumsi oleh pasar industri sebagai masukan sekaligus “faktor produksi” untuk menghasilkan produk akhir.

Manajemen produksi mengklasifikasi mesin sebagai berikut :

- a. Mesin yang bersifat umum atau serbaguna (general purpose). Mesin ini antara lain bersifat fleksibel, mudah diganti atau dimodifikasi sesuai dengan perubahan desain proses atau produk. Namun operasi mesin ini memerlukan muatan tenaga manusia untuk mengandalikannya. Mesin ini biasanya cocok dipakai dalam sistem produksi yang terputus-putus atau intermiten.
- b. Mesin yang bersifat khusus (special purpose), yang dipasang dalam pabrik untuk penggunaan khusus. Mesin ini biasanya mampu mengerjakan produk secara massal namun asortimen produk yang dihasilkan agak terbatas. Jenis mesin biasanya memiliki lifetime yang pendek dan cocok dipergunakan dalam sistem produksi yang kontinu.

Untuk melakukan investasi mesin, manajemen sebaiknya mempertimbangkan peralatan produksi sesuai dengan sistem produksi dan juga layout instansi tanpa mengabaikan perencanaan produksi. Ini dimaksudkan untuk menjamin kelancaran dan efektivitas pelaksanaan proses produksi eselanjutnya. Jenis peralatan produksi yang akan dibeli tergantung pada ramalan volume penjualan jika instansi merencanakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Investasi mesin untuk memproduksi produk dengan setiap modal produk berjumlah kecil,

manajer produksi akan memiliki peralatan untuk maksud umum yang dapat disesuaikan dengan beberapa produk yang berbeda. Jika instansi merencanakan untuk menghasilkan jumlah beberapa produk yang besar, maka manajemen produksi akan memilih peralatan khusus yang akan mengurangi biaya tenaga kerja tetapi relatif tidak fleksibel dalam penerapannya.

Walaupun mesin dan peralatan membantu manusia dalam kegiatan produksi, tidak berarti bahwa tenaga manusia tidak diperlukan lagi. Tenaga manusia tetap vital dalam kegiatan manajemen produksi, karena manusia antara lain memiliki kelebihan dalam hal rasa kemampuan berpikir, menganalisis, kreativitas, dan inovasi. Disamping itu, pengoperasian mesin dan peralatan dikendalikan oleh tenaga manusia. Pawitra mengungkapkan : “semangat dan keterampilan relatif dari manusia yang terlibat yang menentukan penciptaan produktivitas. Dengan lain perkataan, kekuatan pendorong dibelakang mesin selalu adalah manusia. Namun manusia tanpa mesin menjadi kurang produktif. Kenyataan ini berarti bahwa teknologi meskipun menjadi faktor krusial, tetapi tidak memadai jika berdiri sendiri dalam operasi instansi.

Produktivitas, kualitas, dan bahkan fleksibilitas jelas bersumber pada sejauh mana manajemen mengoperasionalkan mesin dan perawatan yang tepat dalam proses manufaktur. Produktivitas, misalnya, bisa ditentukan oleh baik produktivitas mesin dan peralatan ataupun produktivitas tenaga kerja dalam mengendalikan proses produksi, seandainya terjadi penurunan produktivitas dan membesarnya defek, manajemen akan melakukan deteksi apakah penyimpangan dalam proses produksi

UNIVERSITAS MEDAN AREA atau kerusakan pada mesin, raw material, suku cadang

tenaga kerja, atau lingkungan kerja (termasuk layout). Oleh sebab itu, dalam penggunaan mesin dan peralatan, faktor manusia bisa dipahami menjadi faktor independen dalam kegiatan manajemen produksi.

Walaupun demikian terbatasnya kemampuan manusia dan juga meningkatnya biaya jasa tenaga manusia (terutama di negara industri maju) mendorong manajemen produksi untuk memperluas penggunaan mesin dan peralatan bahkan teknologi otomasi. Ini tidak luput juga dari pertimbangan produktivitas profitabilitas instansi, kendatipun tantangan dibidang ini tidak kecil terutama bagi industri negara-negara berkembang, karena berdampak pada penggunaan tenaga kerja. Salah satu pemecahannya adalah bahwa manajemen perlu menerapkan pendekatan yang humanistik. Sebagaimana dikemukakan Matsushita bahwa jika pengenalan suatu sistem baru disertai dengan suatu program pelatihan kembali, pekerja dapat dibebaskan dari pekerjaan manual atau berbahaya untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih canggih. Pendekatan ini lebih simpati dari pada penggantian tenaga manusia dengan mesin yang berakibat pada kehilangan pekerjaan.

## **2. Otomasi Mesin dan Peralatan**

Dalam menerapkan peralatan produksi, perlu juga disoroti penggunaan otomasi dalam proses produksi. Perkembangan teknologi (terutama elektronika) antara lain menghasilkan otomasi dan robotika yang bermanfaat bagi proses produksi dan inflasi. Meluasnya pemanfaatan otomasi dalam kegiatan produksi dan operasi menunjukkan besarnya peran teknologi. Otomasi menunjang pencapaian efisiensi

yang tinggi, dengan sedikit jumlah tenaga kerja. Robot, misalnya, sanggup melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh 1,6 hingga 7 tenaga manusia.

Dengan demikian, otomasi tidak jarang dipakai sebagai senjata bersaing oleh instansi. Instansi yang ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan tidak mempunyai banyak pilihan selain melakukan investasi di bidang otomasi tersebut. Kemajuan teknologi berlangsung terus dengan cepat dan seharusnya menghasilkan peralatan dan mesin produksi yang kompotitif. Peralatan teknologi elektronik semakin canggih, sehingga menghasilkan keluaran yang relatif sempurna. Persaingan yang ketat semakin menuntut manajemen meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Kelebihan dari peralatan otomasi adalah bahwa pengerjaan produk bisa berpindah secara “otomatis” dan terarah sifatnya dari kegiatan yang satu kegiatan yang lain. Alat otomasi sekaligus melakukan “umpan-balik” secara otomatis, sehingga turut membantu dalam pengawasan dengan tingkat presisi dan akurasi yang tinggi. Numerical Equipment Control, misalnya, menyediakan “umpan-balik”, secara kontinu membandingkan posisi aktual dengan posisi yang diprogramkan dan melakukan koreksi dimana perlu. Hal ini mengatasi banyak masalah produksi yang diakibatkan oleh kesalahan ataupun kekeliruan manusia. Persoalannya yang mungkin dihadapi antara lain adalah berkurangnya pemanfaatan tenaga kerja yang berdampak pada pengangguran, kejenuhan dalam melakukan pekerjaan otomasi, dan technostress apabila pekerjaan tidak mampu mengadaptasi diri dengan sarana otomasi.

Jenis-jenis peralatan otomasi dan modern yang dipakai dalam kegiatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA instansi-instansi maju mencakup :

1. Numerical Equipment Control, Dengan menggunakan alat tersebut, pekerjaan dan pengawasan penggerak alat-alat atau mesin tidak perlu dilakukan secara manual oleh tenaga kerja atau operator. Alat ini memiliki tingkat kecepatan dan ketepatan lebih baik dari pada tenaga manusia dan meningkatkan standar mutu. Dengan diperkenalkannya berbagai peralatan NEC ini, secara dramatis terjadi alih keterampilan dari manusia ke mesin, khususnya dalam hal drill press, milling machine, dan mesin pembubutan (turret lathes). Contoh : mesin bubut menggunakan otomasi dengan NEC memiliki produktivitas yang lebih tinggi dari pada alat mesin bubut biasa.

2. ComputerAidit Design (CAD) dan ComputerAidid Machine (CAM) :sarana-sarana tersebut membantu proses produksi.

Dengan menggunakan komputerisasi dan robotisi . CAD merupakan rancangan produk, proses, sistm dengan bantuan komputer. Pada dasarnya CAD menggantikan rancangan manual dengan merancang pada boards dengan rancangan interaksi pada terminal cathode-ray tube suatu komputer dimana suatu mekanisme khusus digunakan untuk mengubah rancanga pada terminal. Sementara itu, CAM adalah manufaakturing yang melibatkan penggunaan komputer untuk merancang dan megendalikan proses manufakturing.. ia menggantikan banyak rancngn dan fungsi pengawasan manual dalam manufakturing. Bidang-bidang yang dicakup CAM adalah keseimbangan lini perakitan, machine sequencing and loading, skeduling suku cadang, pengendalian

UNIVERSITAS MEDAN AREA kapasitas, skeduling operator, dan inspeksi otomatis.

Manufakturing yang berintegrasi dengan komputer membantu komputerisasi marketing hingga pengapalan produk. Ia mencakup beberapa fungsi termasuk masuknya order, proses bahan mentah, pengawasan inventori, dan berbagai kegiatan masing-masing lainnya dalam proses produksi. Sarana – sarana tersebut bermanfaat bagi fleksibilitas manufakturing yang semakin menjadi prasyarat dalam persaingan ( Global ).

3. Robotika : robot-robot yang banyak dimanfaatkan dalam berbagai kegiatan produksi dan operasi sebenarnya bekerja sebagai lengan atau tangan yang dimekanisasi sehingga mampu melakukan banyak operasi dari pengerjaan hingga perakitan. Robotics institute of America ( RIA ) mendefinisikan robot industri sebagai suatu manipulator multifungsi yang dapat di program dan dirancang untuk memindahkan bahan/baraang, suku cadang, peralatan, atau alat-alat khusus, melalui gerakan program secara beragam untuk melaksanakan berbagai pekerjaan itu. Banyak pekerjaan yang sulit dan berbahaya untuk dilakukan manusia dapat dilakukan oleh robot sehingga bisa mencapai produktivitas dan kualitas produk yang optimal.

Dalam menangani mesin dan peralatan, manajemen produksi bertugas untuk :

- a. Memelihara atau mengganti mesin dan peralatan ( bila perlu ) secara rutin atau periodikal.
- b. Memperkenalkan teknologi-teknologi mesin baru .

Pemeliharaan diperlukan agar mampu mempertahankan suatu produktivitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 SITEAS MEDAN AREA produk akhir. Perlu diingat bahwa pada dasarnya mesin dan

peralatan proses deteriorisasi atau penyusutan yang berakibat pada menurunnya tingkat produktivitas, profitabilitas, dan kualitas prooduk. Menurut Moski seriap metode mekanis yang digunakan untuk operasi mulai mengalami deteriorisasi secara pisik akibat aus, dan pemeliharaan harus diberikan.

Perkembangan teknologi mesin yang begitu pesat membawa resiko dimana instansi dihadapkan dengan semakin memendeknya daur hidup mesin dan peralatan . prinsip dasar dalam penanganan mesin dan peralatan. Menurut Moski setiap metode mekanital yang digunakan untuk melaksanakan operasi mengalami proses keusangan, karena kemajuan persaingan. Ini berarti manajemen produksi akan sering menghadapi beberapa pilihan. Membeli, menyewa msin-mesin baru, mempertahankan atau memodifikasi peralatan untuk selalu melakukan kegiatan produksi secara kompetitif dan prima.

Kemajuan teknologi perlu diamati sebagai bagian dari variabel lingkungan. Perubahan dalam lingkungan teknologi berpengaruh pada keunggulan kompetitif instansi. Keunggulan produk dipengaruhi oleh kemampuan teknikan dan seterategis manajemen produk untuk menggunakan peralatan teknologi yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu, pemasangan mesin dan peralatan baru perlu didasarkan atas kebijaksanaan produksi dan strategi korporit instansi, demi konsistensi dalam menjalankan manajemen produksi, khususnya dalam operasi mesin dan peralatan.

## **E. Pengertian Produktivitas Kerja**

UNIVERSITAS MEDAN AREA Produktivitas kerja menurut John Kendrick (Alfonusus Sirait,

2004, hal. 261) menyatakan: “Hubungan antara keluaran (out put) berupa barang dan jasa dengan masukan (input) beberapa sumber daya manusia atau bahan, yang digunakan dalam proses produksi”.

Menurut M. Sinungan (2006:12) menjelaskan bahwa:

Produktivitas adalah tingkat kegiatan di dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produktivitas juga diartikan sebagai berikut:

- Perbandingan antara kumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum.
- Perbandingan antara ukuran harga barang dan pemasukan dan hasil.

Jadi produktivitas pada dasarnya mencakup sikap yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan aktifitas yang dapat diukur dengan membandingkan antara pengeluaran (output) dengan pemasukan (input).

Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja yang produktif juga memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu: kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Kalau ukuran produktifitas hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktivitas sangat tergantung pada segi ketrampilan dan keahlian kerja secara fisik.

Kemajuan teknologi memungkinkan terjadinya tahapan (transfer of power, transfer of precision, bahkan sampai transfer of thought, komputer), dan selanjutnya meningkatkan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitasnya. Jadi tenaga kerja tidak hanya tergantung pada latar pendidikan dan latihan keahlian serta ketrampilan saja, tetapi juga oleh tingkat teknologi yang dipergunakan dalam proses produksi.

#### **F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Jelaslah bahwa manajer sangat berpengaruh terhadap produktivitas akan tetapi, banyak faktor lain yang sangat berkaitan juga mempengaruhi produktivitas.

Kopelman dalam Mulyono (2003:34) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dimensi makro yang diduga berpengaruh secara cukup berarti terhadap penurunan tingkat pertumbuhan produktivitas, yaitu:

- a. Berkurangnya intensitas modal
- b. Berkurangnya pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan
- c. Perubahan komposisi angkatan kerja dan perekonomian
- d. Perubahan dalam nilai dan sikap sosial.

Jadi pengukuran produktivitas tidak hanya dikaitkan dengan waktu saja tetapi juga oleh intensitas modal, pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA dan perekonomian, serta sistem nilai dan sikap sosial.

Menurut James AF. Stoner dan Charles Wankel (2004:21) menyatakan:

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara:

- a. Pengadaan sistem pendukung keputusan manajemen
- b. Pembangunan gedung sentral dengan penyimpanan dan pengambilan secara otomatis.
- c. Pengaturan akhir kerja guna mengurangi jumlah pekerja pada masa sibuk.
- d. Pengadaan fasilitas komputer di lokasi kerja.
- e. Latihan.
- f. Program insentif yang didasarkan pada produktivitas jangka panjang”.

Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja, maka tujuannya tiada lain adalah guna meningkatkan usaha-usaha instansi. Dengan adanya program ini, maka akan didapat produksi meningkat, biaya menjadi rendah, kualitas menjadi tinggi, waktu proses menjadi pendek, dan pengaruhnya pada tingkat kebutuhan masyarakat luas akan mengalami perubahan seperti pasaran barang / jasa meluas, harga menjadi lebih murah, kebutuhan barang / jasa terpenuhi, dan kepuasan bagi pemakai.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Populasi dan Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi.

"Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap obyek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realitas sosial) yang ingin diketahui".

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui/memahami realitas yang akan diteliti serta jumlah dari populasi yang akan diteliti, maka populasi yang diajukan adalah seluruh pegawai di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang berjumlah 30 orang.

Tata Cara pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Suharsini Arikunto yang mengatakan : " jika populasi yang ada di atas 100 orang sampel penelitian dapat diambil antara 25%, atau 50% dari total populasi yang diajukan, tetapi karena total populasi di bawah 100 orang, maka total populasi di atas akan dijadikan sampel. Sehingga dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

#### B. Metode Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang

diperlukan dalam penelitian ini penulisan memakai cara :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

### 1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan dan literatur atau bahan lainnya yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Penelitian Lapangan (Field Research).

Dalam penelitian lapangan ini guna memperoleh data atau informasi dimana penulis langsung terjun ke lapangan dengan pokok permasalahan, dengan jalan mengadakan :

- a. Observasi, yaitu studi yang sengaja dan sistematis dengan jalan mengadakan pengamatan. Bentuk observasi adalah non partisipasi, yaitu penulis tidak ikut serta berpartisipasi di dalam kegiatan administrasi atau kantor tempat .
- b. Interview (wawancara).

Yaitu dilakukan terhadap para pejabat yang berwenang untuk memberikan informasi, terutama dengan pihak Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai dan juga para staf nya dari lokasi penelitian skripsi ini.

### C. Variabel dan Definisi Operasional

Untuk mengumpulkan bahan-bahan teoritis serta sumber penelitian , perlu dilakukan secara konsepsional. Bahan-bahan tersebut bukan sekedar dikumpulkan dan dinyatakan secara korelasi akan tetapi harus dinilai dan dinalisa agar definisi konsepsional dan kerangka teorinya saling terkait.

Konsep yang hendak dioperasionalkan harus dijabarkan kedalam wujud variabel yang dapat diukur dan dinilai, konsep ini disebut konsep operasional. Sejalan dengan uraian diatas dapat dikatakan bahwa definisi operasional adalah penjabaran lanjut tentang kerangka yang telah dikelompokkan kedalam variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian perlu dijelaskan tentang variabel penelitian berikut penjelasannya, sehingga data yang dikumpulkan menjadi akurat dan dapat digunakan untuk menguji hipotesa.

Agar variabel-variabel yang akan diteliti jelas penggunaannya di lapangan, maka variabel- teori yang ada diterjemahkan ke dalam operasionalisasi sebagai berikut :

Tabel 1  
Variabel Penelitian

Ilmu dan Teknologi (Variabel Bebas)	Produktivitas Pegawai (Variabel Terikat)
1. Latar belakang pendidikan	1. Motivasi
2. Pengalaman	2. Disiplin
3. Pendidikan dan latihan	3. Kreatif
4. Teknologi yang diterapkan	4. Inovatif
	5. Dinamis
	6. Profesional
	7. Berjiwa kejuangan

Kerangka konsep disusun sebagai pemikiran teoritis dari hasil yang dicapai.

Dalam bagian ini konsep disusun dalam bentuk variabel-variabel sebagai berikut :

### 1. Variabel bebas (X)

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Ilmu dan Teknologi"

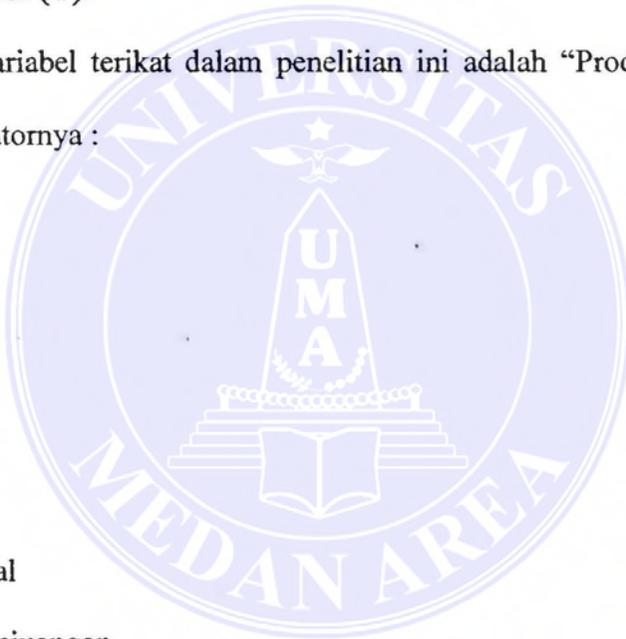
yang berindikatorkan :

- a. Latar belakang pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Pendidikan dan latihan
- d. Teknologi yang diterapkan

## 2. Variabel Terikat (Y).

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Produktivitas Pegawai” dengan indikatornya :

- c. Motivasi
- d. Disiplin
- e. Kreatif
- f. Inovatif
- g. Dinamis
- h. Profesional
- i. Berjiwa kejuangan



## D. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasional. Metode korelasional adalah merupakan kelanjutan dari pada metode deskriptif.

Metode korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu

faktor berkaitan dengan faktor yang lain.

Metode korelasional dipergunakan dalam hal ini untuk :

1. Menganalisa tabel tunggal
2. Uji hipotesis

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan cara mempergunakan produk moment dan selanjutnya diuji melalui uji t dan selanjutnya diuji kembali dengan memakai uji diterminasi.

Adapun rumus masing-masing uji di atas adalah :

1. Product Moment

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

2. Uji t

$$t_0 = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Uji Determinasi

$$D = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

## BAB IV

### PEKSIRANSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah dan Lokasi Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja

Pengalaman panjang tentang Satuan Polisi Pamong Praja tidak terlepas dari tuntutan situasi/kondisi pada permulaan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 pada waktu itu, Polisi Pamong Praja tidak dibentuk secara serentak melainkan secara bertahap, adapun tahapannya adalah sebagai berikut :

##### 1. Pembentukan Polisi Pamong Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta

Pembentukan Polisi Pamong Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan pembentukan yang pertama berdasarkan perintah Nomor 1/1948 tanggal 30 Oktober 1948 dari Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta dengan surat "DATASEMEN POLISI PENJAGA KEAMANAN" kemudian berdasarkan perintah Nomor : 2/1948 tanggal 10 Nopember 1948 disebut dengan nama "DETASEMEN POLISI PAMONG PRAJA" dengan susunan formasi :

- 1 (satu) Pimpinan disebut Mantri Polisi (Manpol)
- 5 (lima) Agen Polisi
- 14 (empat belas) Pembantu Agen Polisi.

##### 2. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor VP.22/2/21 tanggal 03 Maret 1950 yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 1950 dibentuk "KESATUAN POLISI PAMONG PRAJA" untuk tiap-tiap

KAPENEWON di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan susunan/formasi adalah :

- a. 1 (satu) Mantri Muda (III b PGP – 1948)
  - b. 5 (lima) Calon Agen Polisi Pamong Praja (II b PGP – 1948)
  - c. 14 (empat belas) Pembantu Keamanan.
3. Pembentukan Polisi Pamong Praja di Jawa dan Madura berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor VP.32/2/21 tanggal 03 Maret 1950 dibentuk Polisi Pamong Praja untuk Jawa dan Madura dengan susunan/formasi sebagai berikut :
- 1 (satu) Manpol (II b PGP – 1948)
  - 5 (lima) Calon Agen Polisi Pamong Praja
  - 14 (empat belas) Pembantu Keamanan.
4. Pembentukan Polisi Pamong Praja di daerah-daerah di luar Jawa dan Madura. Selama sepuluh tahun (1950-1960) Polisi Pamong Praja hanya terdapat di KAPENAWON/Kecamatan-Kecamatan di Jawa dan Madura sedang di luar Jawa dan Madura belum ada. Baru pada tahun 1960 dimulai pembentukan Polisi Pamong Praja di daerah-daerah di luar Jawa dan Madura yakni dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 7 Tahun 1960 tanggal 30 Nopember 1960 dengan susunan/formasi sebagai berikut :
- 1 (satu) orang Perakit Praja.
  - 5 (lima) orang Agen Polisi Pamong Praja.

Pembentukan Polisi Pamong Praja di Daerah Khusus Ibukota Jakarta berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 1961 pada waktu itu bernama

UNIVERSITAS MEDAN AREA dengan pertimbangan karena Jakarta Raya berkedudukan

sebagai Ibu Kota Negara seperti kepadatan dan beraneka ragamnya penduduk, menghendaki penempatan formasi Pamong Praja yang lebih kuat dari daerah-daerah lain.

Di daerah Tingkat I Jakarta Raya dibentuk sejumlah Polisi Pamong Praja dengan susunan tiap-tiap Kecamatan sebanyak-banyaknya :

- 1 (satu) Perakit Praja/Perakit Praja Tingkat I dengan tugasnya Menteri Polisi Muda.
- 5 (lima) Agen Polisi Pamong Praja.

Pembentukan Polisi Pamong Praja untuk Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Bali, NTB, NTT, Maluku dan Irian Jaya.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 4/1962, yang formasinya di setiap Kecamatan atau Daerah yang setingkat adalah:

- 1 (satu) Perakit Praja/Perakit Praja Tingkat I dengan tugasnya Menteri Polisi Muda.
- 5 (lima) Agen Polisi Pamong Praja.

Petunjuk mengenai formasi Polisi Pamong Praja untuk seluruh Indonesia kecuali DKI Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut dalam Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor VP.34/14/44-1180 tanggal 30 Juli 1964, adalah :

- 1 (satu) Menteri Pagar Praja
- 1 (satu) Agen Pagar Praja Kepala

Untuk daerah khusus Ibu Kota Jakarta tetap berlaku formasi yang ditetapkan dalam Surat Keputusan pembentukannya yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 1961 Jo Peraturan Presidium Kabinet Republik Indonesia Nomor 106/1964 tanggal 21 September 1964, yaitu :

- a. 1 (satu) Polisi Pagar Praja
- b. 14 (empat belas) Agen Polisi Pagar Praja Kepala
  - 2 (dua) Agen Polisi Pagar Praja Kepala
  - 4 (empat) Polisi Pagar Praja Tingkat I
  - 8 (delapan) Polisi Pagar Praja.

Untuk Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor VP.34/1/39 yang formasinya :

- 1 (satu) Mantri Polisi Pamong Praja
- 1 (satu) Agen Polisi Pamong Praja Kepala
- 4 (empat) Agen Polisi Pamong Praja.

Apa yang sekarang dikenal dengan nama Polisi Pamong Praja ternyata telah berkali-kali diberi nama yang berbeda :

Menurut Perintah Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2/1948 tanggal 30 Oktober 1948 dengan nama Detasemen Polisi Penjaga Keamanan KAPANEWON.

Menurut Perintah Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2/1948 tanggal 10 Nopember 1948 di beri nama Detasemen Polisi Pamong Praja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA MENDAGRI Nomor 32/2/20 dan Nomor 32/2/21 tanggal 03

Maret 1950 diberi nama Kesatuan Polisi Pamong Praja.

1. Menurut Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 10 Tahun 1962 tanggal 11 Juli 1962 di beri nama Kesatuan Polisi Pamong Praja di rumah menjadi Pagar Raya.
2. Menurut Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 1 Tahun 1963 tanggal 11 Pebruari 1963 diganti dengan nama Kesatuan Pagar Praja.
3. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 disebut dengan Nama Polisi Pamong Praja.

#### **1. Perkembangan Polisi Pamong Praja Setelah Berlakunya UU Nomor 5 Tahun 1974**

Kedudukan, wewenang, tugas dan kewajiban Kepala Wilayah berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 adalah sebagai berikut :

Adapun wewenang, tugas dan kewajiban Kepala Wilayah berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 adalah sebagai berikut :

- Membina ketentraman dan ketertiban di wilayah sesuai dengan kebijaksanaan ketentraman dan ketertiban yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- Melaksanakan segala usaha dan kegiatan di bidang pembinaan ideologi Negara dan Politik Dalam Negeri serta pembinaan Kesatuan Bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan-kegiatan Instansi-instansi vertikal dan

antara Instansi-instansi vertikal dengan Dinas Daerah, baik dalam perencanaan

maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai pendapatan, dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- Mengusahakan secara terus menerus agar segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Daerah dijalankan oleh Instansi Pemerintahan, dan Pemerintah Daerah serta pejabat yang ditugaskan untuk itu serta mengambil segala tindakan yang dianggap perlu untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan Pemerintahan.
- Melaksanakan segala Tugas Pemerintahan yang dengan atau berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan dibebankan kepadanya.
- Melaksanakan segala Tugas Pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas sesuatu instansi.

## **2. Perkembangan Polisi Pamong Praja Setelah Berlakunya UU Nomor 22 Tahun 2009**

Sebagaimana dimaklumi bahwa Peraturan-Peraturan dan Ketentuan yang mengatur tentang Polisi Pamong Praja yang ditetapkan sebelum berlakunya UU Nomor 5 Tahun 1974 banyak yang kurang sesuai dengan perkembangan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terutama mengenai kewenangan yang dimiliki dan organisasi serta formasi yang berlaku.

Bahwa sejarah mengutarakan, dalam rangka merevisikan UU Nomor 5 Tahun 1974, setelah 25 tahun ditunggu-tunggu ditetapkanlah Peraturan Pemerintah

Nomor 6 Tahun 1998 tentang Polisi Pamong Praja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

Ketika peraturan Pemerintah ini baru akan ditindak lanjuti pelaksanaannya telah terbit pula Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Daerah, bersamaan bergulirnya Era Reformasi yang sekaligus merubah Tatanan Kenegaraan kita, otomatis Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1998 hanya berkisar 16 (enam belas) bulan sama sekali belum dijalankan dan dilaksanakan.

Dengan terbitnya UU Nomor 22 Tahun 2009 kita kembali akan menyusun dan menyesuaikan kebijakan Pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja dengan mengacu kepada UU di atas, khususnya Pasal 120, maka terjadilah perubahan Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja yang sebelumnya sebagai Perangkat Wilayah menjadi Perangkat Daerah karena terdapatnya perbedaan misi dari UU Nomor 5 Tahun 1974 sebagai Perangkat Wilayah dalam mengawasi jalannya penyelenggaraan Pemerintah Daerah (dekonsentrasi) setelah terbitnya UU Nomor 22 Tahun 2009, menyatu dengan Aparat Pemerintah Daerah (dekonsentrasi).

Sebagaimana diketahui bahwa dalam rangka menghadapi perkembangan dan tuntutan global, kepada daerah telah diberikan Otonomi Daerah dengan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara proporsional. Dengan kata lain yang berdasarkan dalam UU Nomor 22 Tahun 2009 adalah menempatkan Otonomi Daerah secara utuh pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota dalam rangka memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas masyarakat.

Dengan wewenang yang sangat besar ini, maka Pemerintah Daerah bersama dengan DPRD akan banyak melakukan pengaturan pelaksanaan Otonomi Daerah yang

sementaranya akan ditindaklanjuti dalam Peraturan Perundang baik dalam bentuk Peraturan

Daerah maupun Keputusan Kepala Daerah. Pengaturan dimaksud akan berkaitan langsung dengan upaya peningkatan penerimaan Pendapatan Asli Daerah sebagai modal pembangunan sebagai konsekwensi pelaksanaan Otonomi Daerah.

Dengan demikian seluruh Perangkat Pemerintah Daerah termasuk Polisi Pamong Praja harus secara terpadu melaksanakan makna Otonomi Daerah dengan mengarahkan pada tugas yang sama yaitu upaya peningkatan PAD (Pendapatan Asli Daerah). Dalam hal ini Polisi Pamong Praja akan dituntut untuk aktif menjaga tingkat kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan ketentuan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 120 ayat : Dalam rangka menyelenggarakan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta untuk menegakkan Peraturan Daerah dibentuk Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah.

Satuan Organisasi, formasi, kedudukan, wewenang, hak, tugas dan kewajiban Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tersebut, Pemerintah Kota Binjai menindaklanjutinya dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 45 Tahun 2000 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Binjai yang tercatat dalam Lembaran Daerah Kota Binjai Nomor 63 Tahun 2000.

Pada Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 45 Tahun 2000 bagian ke delapan paragraf 1 Pasal 45 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Satuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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

Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

## **B. Kedudukan Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai**

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparatur yang membantu Kepala Daerah menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat memiliki peran yang sangat penting sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 148 undang-undang tersebut.

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Pamong Praja yang menjelaskan Kedudukan, Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja antara lain :

- Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Kepala dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.
- Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
- Dalam melaksanakan Tugas Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :
  - a. Menyusun program dan pelaksanaan Ketentraman dan Ketertiban, Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
  - b. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah.
  - c. Pelaksanaan kebijakan Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala

- d. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan pengorganisasian kelentraman dan kerajinan umum serta Penegakan Peraturan Daerah, khususnya Kepala Daerah dengan Aparatur Kepolisian Negara, Masyarakat Sipil (PPNS) dan aparaturnya lainnya.
- e. Mengawasi terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

Dalam Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 45 Tahun 2000 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah yang merupakan dasar terbentuknya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang didasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Pemerintah Daerah.

Pada Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Nomor 45 Tahun 2000 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah tertuang didalamnya mengenai Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, yaitu :

#### **Kedudukan :**

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai berkedudukan sebagai Perangkat Pemerintah Daerah serta unsur perantara Pemerintah Daerah Kota Binjai yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

**Tugas :**

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketentraman dan Ketertiban serta pengamanan kebijakan dan Peraturan Perundang-Undangan (Peraturan Daerah, Keputusan Bupati dan Peraturan lainnya) yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah Kota Binjai.

**Fungsi :**

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kantor Polisi Pamong Praja Kota Binjai mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Satuan Polisi Pamong Praja.
- b. Penyusunan pedoman dan petunjuk Operasional Penertiban Peraturan dan Keputusan Bupati serta Peraturan lainnya.
- c. Penyusunan rencana/program kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban.
- d. Pelaksanaan Tugas Operasional sesuai pedoman dan petunjuk teknis/operasional Penertiban Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
- e. Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya.
- f. Pelaksanaan Pengembangan Kapasitas Satuan Polisi Pamong Praja yang meliputi pembinaan personil ketatalaksanaan, sarana dan prasarana kerja Satuan Polisi Pamong Praja.
- g. Pelaksanaan ketentraman dan ketertiban masyarakat sesuai dengan pedoman dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id/31/7/24

petunjuk teknis pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.

- h. Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan Unsur Pimpinan Pemerintah Daerah (Bupati, Wakil Bupati, Sekda) beserta lingkungan kerjanya.
- i. Pelaksanaan pengelolaan urusan Ketatatusahaan, Perlengkapan, Kepegawaian, dan Keuangan.

### C. Susunan Organisasi dan Uraian Tugas

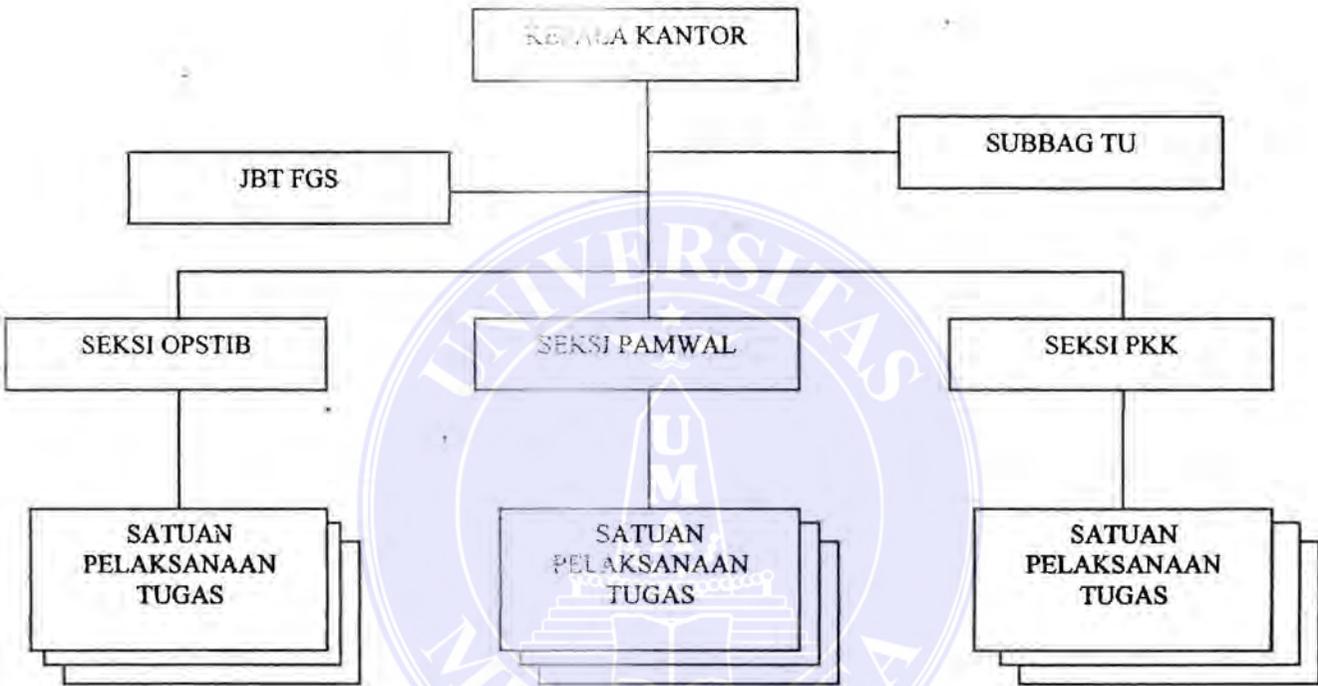
Susunan Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai terdiri dari:

- Kepala Kantor
- Sub Bagian Tata Usaha
- Seksi Pembinaan Operasional Penertiban
- Seksi Pengamanan dan Pengawasan
- Seksi Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan
- Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai pada Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Nomor 45 Tahun 2000 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah.

Gambar 1

## Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai



Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

- Rincian Tugas Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

1. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kepada Bupati atas pelaksanaan Tugas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Perumusan kebijakan teknis Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Pengajuan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang pembinaan dan pelaksanaan Tugas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
4. Pelaksanaan perintah/tugas sesuai petunjuk/arahan atau disposisi atasan.
5. Pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat sebagai usaha

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From Irepository.uma.ac.id 31/7/24

- penegakan Perdana dan Peraturan Pemerintahan lainnya.
6. Pelaksanaan penertiban terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Keputusan Bupati dan Peraturan Pemerintah lainnya.
  7. Delegasian tugas, pekerjaan kepada masing-masing Seksi dan Sub Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.
  8. Pemberian arahan/petunjuk kerja kepada bawahan, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.
  9. Peningkatan disiplin dan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
  10. Pelaksanaan koordinasi dengan unit/instansi lainnya yang berhubungan dengan Tupoksi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
  11. Pelaksanaan pengamanan, pengawalan Unsur Pimpinan Pemerintah Daerah (Bupati, Wakil Bupati dan Sekdakab) beserta lingkungan kerjanya.
  12. Pelaksanaan pengembangan kapasitas dan kesempatan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
  13. Pelaksanaan pengolahan unsur ketatalaksanaan, perlengkapan, kepegawaian dan keuangan.
  14. Penyelenggaraan patroli lingkungan guna menciptakan ketentraman dan ketertiban umum.
  15. Penyelenggaraan rapat staf guna mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas guna menentukan tindak lanjut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA dan pendapat pada atasan serta turut aktif dalam usaha

pencapaian dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

17. Penilaian prestasi kerja masing-masing Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha guna memberi DP-3.

18. Penyelenggaraan tugas lain yang diperintahkan atasan.

19. Pelaporan pelaksanaan Tugas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kepada Bupati secara berkala melalui Sekretaris Daerah.

- Rincian Tugas Sub Bagian Tata Usaha

1. Menyusun laporan pertanggungjawaban tugas Sub Bagian Tata Usaha.

2. Menyusun program kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

3. Melaksanakan urusan Ketatalaksanaan.

4. Memberi petunjuk kepada bawahan.

5. Menyusun bahan-bahan dalam rangka rapat koordinasi berkaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi).

6. Membuat laporan pertanggungjawaban kerja Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

7. Melaksanakan rapat staf mengevaluasi tugas Tata Usaha.

8. Mengkoordinir tugas bawahan dan penilaian DP-3.

9. Mengadakan koordinasi antar Seksi.

10. Mengambil inisiatif/kebijakan serta tugas yang diperintahkan atasan sesuai ketentuan.

11. Membina bawahan sewaktu-waktu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

12. Memberi saran kepada atasan yang berkaitan dengan tugas.

### 13. Koordinasi Pengamanan pada waktu tertentu.

#### - Rincian Tugas Seksi Operasional Penertiban

1. Penyusunan laporan pertanggungjawaban Tugas Seksi Operasional Penertiban.
2. Penyusunan rencana kegiatan kerja Operasional Penertiban untuk menunjang program kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Pendistribusian tugas dan memberi petunjuk kerja kepada bawahan.
4. Pelaksanaan pengawasan dan jalannya Peraturan Daerah (Perda), Keputusan Bupati dan Peraturan lainnya.
5. Pelaksanaan pembinaan terhadap pelanggaran Perda, Keputusan Bupati, dan Peraturan lainnya.
6. Pelaksanaan dan penciptaan ketentraman dan ketertiban di tengah-tengah masyarakat.
7. Penyelenggaraan patroli lingkungan guna mengawasi dan menganalisa serta mengantisipasi hal yang mengganggu ketentraman dan ketertiban di tengah-tengah masyarakat.
8. Pelaksanaan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).
9. Pengkoordinasian kerja sama dengan instansi terkait yang erat hubungannya dengan ketentraman dan ketertiban umum.
10. Penyusunan bahan-bahan dalam rangka rapat koordinasi di bidang Operasional Penertiban.
11. Penyusunan pertanggung-jawaban Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di

12. Penyelenggaraan koordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Seksi-seksi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

13. Penyelenggaraan rapat staf guna mengevaluasi pelaksanaan Tugas Seksi Operasional Penertiban.

14. Pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP-3.

15. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan/diperintahkan atasan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

- Rincian Tugas Seksi Pengamanan dan Pengawasan

1. Penyusunan laporan pertanggung-jawaban atas pelaksanaan Tugas Seksi Pengamanan dan Pengawasan.

2. Penyusunan rencana kegiatan kerja Seksi Pengamanan dan Pengawasan untuk menunjang program kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

3. Pendistribusian tugas dan memberi petunjuk kerja kepada bawahan.

4. Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan unsur pimpinan Pemerintah Daerah (Bupati, Wakil Bupati, Sekdakab) beserta lingkungannya.

5. Pelaksanaan Pengamanan Kantor dan Rumah Dinas Bupati serta Pejabat lainnya yang dianggap perlu dan berkoordinasi dengan instansi terkait/unit kerja lainnya bilamana dipandang perlu.

6. Penyusunan konsep pertanggung-jawaban Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai di bidang Pengamanan dan Pengawasan unsur pimpinan Pemerintah Daerah (Bupati, Wakil Bupati, Sekdakab).

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
7. Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan Bupati pada setiap kunjungan kerja

- di daerah dan kunjungan kerja lainnya yang dianggap perlu.
  - 8. Penyelenggaraan Patroli lingkungan di daerah Kota Binjai.
  - 9. Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan tempat-tempat tertentu yang dipandang perlu.
  - 10. Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan unsur pimpinan Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Sub Bagian Protokol.
  - 11. Penegakan jalannya Peraturan Daerah (Perda) dan mengamankan jalannya Keputusan Bupati di Kota Binjai.
  - 12. Penyelenggaraan koordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Seksi-Seksi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
  - 13. Penyelenggaraan rapat staf guna mengevaluasi pelaksanaan Tugas Seksi Pengamanan dan Pengawasan.
  - 14. Pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP-3.
  - 15. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan atasan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- Rincian Tugas Seksi Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan
- 1. Penyusunan laporan pertanggung-jawaban atas pelaksanaan Tugas Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan.
  - 2. Menyusun rencana kegiatan kerja Seksi Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan guna menunjang program kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

### Kapasitas dan Kesamaptaan.

4. Pendistribusian tugas dan memberi petunjuk kerja kepada bawahan.
5. Peningkatan kesamaptaan orientasi tugas bagi personil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sebagai usaha mengembangkan sumber daya manusia.
6. Pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban serta peningkatan disiplin personil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja khususnya dan Pemerintah dan Kabupaten pada umumnya.
7. Pengkoordinasian kerjasama dengan unit kerja/Instansi terkait dalam upaya kelancaran pelaksanaan tugas-tugas.
8. Perumusan dan pelaksanaan rekrutmen personil untuk Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
9. Penyusunan konsep pertanggungjawaban Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan.
10. Penyelenggaraan koordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Seksi-Seksi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
11. Penyelenggaraan rapat staf guna mengevaluasi pelaksanaan Tugas Seksi Pengembangan Kapasitas dan Kesamaptaan.
12. Pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan dan pemberian DP-3.
13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan/diperintahkan atas berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### **D. Program dan Kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai**

Program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja profesionalisme, peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai secara garis besar sebagai berikut :

##### **1. Program Peningkatan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi karena manusia di samping sebagai perencana, pelaksana sekaligus mengevaluasi kegiatan sehingga berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi atau pelaksanaan tugas dalam banyak hal dapat dipengaruhi atau ditentukan faktor ketersediaan sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Adapun kegiatan prioritas yang dilaksanakan dalam peningkatan sumber daya manusia anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan Pembinaan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Penegakan Pelaksanaan Peraturan Daerah bagi anggota Polisi Pamong Praja.
- b. Mengirimkan anggota Polisi Pamong Praja ke pembekalan/memberi pembekalan bagi anggota Polisi Pamong Praja.
- c. Mengirimkan anggota Polisi Pamong Praja ke Diklat-Diklat, Bimbingan Teknik serta Diklat Teknis yang lain.
- d. Mengirimkan anggota Polisi Pamong Praja yang juga berprofesi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ke Bimbingan Teknik/Penyegaran

e. Melaksanakan kegiatan kesamaptaaan antara lain Ketrampilan PBB dan Ketrampilan Seni Bela Diri.

## 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, oleh karena dalam meningkatkan peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Binjai secara bertahap berusaha mencukupi sarana dan prasarana yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan dan skala prioritas.

Adapun kegiatan prioritas yang dilaksanakan dalam pengadaan sarana dan prasarana adalah sebagai berikut :

- a. Pengadaan Pakaian dan Atribut serta Kelengkapan Satuan Polisi Pamong Praja.
- b. Pengadaan Sarana Komunikasi khususnya RIG dan Handy Talky untuk memudahkan komunikasi antar anggota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi.
- c. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kerja Kantor yang lain antara lain komputer, kendaraan roda dua dan kendaraan roda empat.

## 3. Program Peningkatan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketertiban Masyarakat

- a. Melaksanakan pengamanan, pembinaan terkait dengan tahapan-tahapan Pemilu Legislatif, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati.

- b. Melaksanakan pengamanan dan pengawalan Bupati dan atau pejabat penting lainnya baik dalam rangka Tugas Keprotokolan maupun Tugas Kemasyarakatan.
  - c. Melaksanakan pengamanan terhadap Asset Daerah dan atau instansi penting lainnya di Daerah pada saat rangkaian perayaan Hari Besar Agama, Hari Besar Nasional dan atau kegiatan lainnya di daerah.
  - d. Melaksanakan pembinaan dalam rangka Tertib Pemerintahan (patroli wilayah, pengawasan kartu pemeriksaan terhadap perijinan usaha, penyelesaian sengketa dalam masyarakat).
  - e. Melaksanakan pembinaan dalam rangka Tertib Lingkungan (pembinaan pengambilan tambang galian, pengawasan pembuangan sampah, pembinaan pedagang kaki lima dengan sistem kawasan dan ikut dalam penanggulangan bencana alam).
  - f. Melaksanakan Pembinaan dalam rangka Tertib Sosial (pembinaan terhadap masyarakat yang diperkirakan menjadi sumber timbulnya gelandangan, pengemis dan WTS, melakukan pemantauan dan pembinaan terhadap aktivitas pasar, terminal, lahan parkir yang diduga dapat menyebabkan gangguan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.
4. Program Peningkatan Penertiban Pelaksanaan Peraturan Daerah
- a. Melaksanakan penertiban terhadap pelanggar Peraturan Daerah tentang Pajak Reklame, Retribusi Izin Gangguan/HO, IMB, Pedagang Kaki Lima dan lain-

- b. Melaksanakan Penyidikan Pelanggaran Peraturan Daerah oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Daerah Kota Binjai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008.
- AS Munir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta, 2005.
- Gibson Ivancemich dan Donelly, *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, 2005.
- James Stoner, dan Winkel, Charles, *Perencanaan dan Pengambilan keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Instansi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- M. Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Mauled Mulyono, *Penetapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Instansi*, Djambatan, 2000.
- Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1994.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yayasan Fak. Psikologi UGM, Yogyakarta, 1977.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yofyakarta, 2003.
- \_\_\_\_\_ , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 1990.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebagaimana telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, kemudian setelah dilakukan analisis data secara kuantitatif, maka bab terakhir ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

#### A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan peningkatan dan penerapan ilmu dan teknologi merupakan salah satu faktor utama dan penting sekali artinya baik bagi instansi maupun bagi pihak pegawai itu sendiri, karena dengan adanya peningkatan ilmu dan teknologi dapat ditingkatkan lagi produktivitas kerja pegawai yang dalam hal ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sehingga hal tersebut akan membawa keberuntungan dan kemajuan-kemajuan kepada instansi.
2. Tujuan daripada diterapkannya peningkatan ilmu dan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan di dalam suatu instansi adalah untuk meningkatkan kualitas dan juga mutu suatu pekerjaan, sehingga ia akan tetap mempertahankan mutu pekerjaan yang telah dinilainya baik tersebut, serta memberikan kemudahan bagi pihak pimpinan dalam mengantisipasi hal-hal yang kurang produktif di dalam instansi.
3. Berdasarkan hasil tabulasi dari rekapitulasi data variabel bebas (X)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

dari jawaban responden yang mengatakan ya sebesar 76,67%, yang mengatakan kurang mengetahui hanya 16,66% dan sisanya mengatakan tidak tahu sebesar 6,67%.

Tabel 23

## Dorongan Pimpinan Mampu Meningkatkan Produktivitas Kerja

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Mampu	25	88,33%
2.	Kurang mampu	2	6,67%
3.	Tidak mampu	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Angket

Dari sebaran angket dapat diketahui bahwa responden yang merupakan pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja mengatakan bahwa dorongan dari pimpinan telah mampu meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dapat diketahui dari jawaban responden yang mengatakan mampu sebesar 88,33%, yang mengatakan kurang mampu sebesar 6,67% dan sisanya menyatakan tidak mampu sebesar 10%.

Tabel 24

## Sikap Sesama Pegawai

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Bersahabat	22	73,33%
2.	Kurang bersahabat	5	16,67%
3.	Tidak bersahabat	3	6,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Angket

Dari sebaran angket dapat diketahui responden yang merupakan pegawai pada

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja memberikan jawaban positif meskipun bervariasi dimana responden yang mengatakan bersahabat sebesar 73,3%, sedangkan yang mengatakan kurang sersahabat hanya sebesar 16,67% dan sisanya mengatakan tidak bersahabat sebesar 6,7%.

Tabel 25

## Produktivitas Pegawai Perlu Ditingkatkan

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Perlu	20	66,67%
2.	Kurang perlu	5	16,67%
3.	Tidak perlu	5	16,67%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Angket

Angket ini merupakan angket terakhir yang dipertanyakan kepada responden yaitu yang merupakan pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Dari pertanyaan terakhir ini maka didapatkan jawaban bahwa responden pada dasarnya memberikan jawaban bahwa produktivitas pegawai perlu ditingkatkan dengan jawaban yang mengatakan perlu sebesar 66,67%, sedangkan yang mengatakan kurang perlu hanya 16,67% dan sisanya mengatakan tidak perlu hanya 16,67%.

### C. Analisa Koefisien dan pengujian Hipotesa

Untuk menguji kebenaran hipotesis perlu di adakan pengujian data yang menggambarkan kuantitatif variabel, mengingat dalam hipotesis tersebut terdapat dua variabel, yaitu variabel Ilmu dan Teknologi (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/24

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  
Access From (repository.uma.ac.id) 31/7/24