

## ABSTRAK

### **Fiki Priyatna 1209801031 (2013) Pengaruh Pendisiplinan Pegawai oleh Kepala Dinas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan**

Pendisiplinan pegawai merupakan peranan dan kedudukan sumber daya manusia yang demikian besar dalam suatu organisasi, dengan segala heterogenitas dan kompleksitasnya perlu dikelola agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam upaya mencapai produktivitas kerja pegawai dalam suatu kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Akan tetapi kenyataannya, masalah pendisiplinan pegawai masih menjadi persoalan besar di Kabupaten Kuningan. Hal ini ditandai dengan masih adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi tanpa menghiraukan aturan-aturan yang telah ditetapkan serta masih rendahnya pendisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan. Atas dasar fenomena itulah yang melatarbelakangi penulis menyusun laporan tugas akhir skripsi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi dalam Pendisiplinan Pegawai yaitu, Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 54 orang.

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan teori Hasibuan (2010) yang mengemukakan ada delapan model yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendisiplinan pegawai (tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan sebesar 0,654 atau 65,4% sisanya 34,6% merupakan kontribusi dari faktor lain di luar pendisiplinan pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 65,4% masuk dalam kriteria pengaruh yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang baik dari Pendisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan pendisiplinan memiliki peran yang cukup penting dalam produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan.

**Kata Kunci : Pendisiplinan pegawai, Produktivitas kerja pegawai**

## ABSTRACT

### **Fiki Priyatna 1209801031 (2013) Effect of Employee Discipline by the Head of Department for Work Employee Productivity in the Department of Social Welfare and Labor District Brass**

Disciplining employees is the role and position of human resources within an organization so large, with all its heterogeneity and complexity needs to be managed in order to do their job properly and responsibly in order to achieve employee productivity in the interests of the individual and the interests of the organization. However, in reality, an employee disciplinary matter is still a major problem in the district of Kuningan. It is characterized by the persistence of the violations that occurred regardless of the rules that have been established and a low degree of discipline committed by the Head of Social Affairs and Labor Kuningan regency. On the basis of the phenomenon that is what lies behind the author prepared a report on the final project thesis. The research aims to determine how much influence the dimensions of the Employee

Discipline ie, Purpose and capabilities, Exemplary leadership, Remuneration, Justice, attached Supervision, Sanction penalties, assertiveness, and relationships affect humanity in Social Service Work Productivity and Labor Kuningan regency. The population in this study were employees of the Department of Social and Labor Kuningan regency. Samples taken as many as 54 people.

The theory used in this research is to use the theory Hasibuan (2010) which suggests there are eight models that can affect work productivity and capability that is objective, Exemplary leadership, Remuneration, Justice, attached Supervision, Sanction penalties, firmness, and human relations.

The method used is to use quantitative methods with associative approach, because it is a method used to determine the relationship and influence between two or more variables.

Based on the results of the study showed that the effect of disciplining employees (goals and capabilities, exemplary leadership, remuneration, justice, inherent supervision, punishment, rigor, and human relations) on the productivity of employees in the Department of Social Welfare and Labor Kuningan District of 0.654 or 65, 4% remaining 34.6% is the contribution of other factors beyond disciplining employees that are not addressed in this study. This shows that the percentage of the effect of independent variables on the dependent variable that is equal to 65.4% qualifies as a good influence. It can be concluded that there is a good influence on the discipline of the Social Service Employees Work Productivity and Labor Kuningan regency. It shows discipline has an important role in the Social Service Employees Work Productivity and Labor Kuningan regency.

Keywords: employee discipline, employee productivity