

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS PEGAWAI DIKANTOR POLDA SULAWESI SELATAN MAKASSAR

M. Ali C¹, Andi Syarifuddin², H. Sutarjo Tui³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹alimypup@gmail.com, ²andisyarifuddin67gmail.com, ³sutardjotui@gmail.com

ABSTRACT

The influence of work discipline, work experience and supervision on employee productivity in the South Sulawesi Police Office, Makassar. The problems of this research are Do work discipline, work experience and supervision simultaneously affect the productivity of employees in the South Sulawesi Police Office, Makassar? Do work discipline, work experience and supervision partially affect Employee Productivity at the South Sulawesi Police Office, Makassar?. The results showed that From the results of the simultaneous and partial tests conducted on the first hypothesis, it can be concluded that employee morale has a positive and significant effect on the work productivity of the South Sulawesi Regional Police. The results of processing and computerization using SPSS version 23 program obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ and the significant value is smaller than 0.05, which means that there is a positive and significant influence on employee morale on the work productivity of the South Sulawesi Regional Police. From the results of the simultaneous and partial tests conducted on the second hypothesis, it can be concluded that employee work discipline has a positive and significant effect on the work productivity of the South Sulawesi Regional Police. The results of processing and computerization using the SPSS version 23 program obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ and a significant value less than 0.05, which means that there is a positive and significant influence on employee work discipline on the work productivity of the South Sulawesi Regional Police.

Keywords: *work discipline, work experience and supervision*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan disingkat Polda Sul-Sel merupakan Lembaga pemerintah yang mengurus tentang pelaksanaan Tugas RI di wilayah Propensi Sulawesi Selatan . Polda Ini Tergolong tipe A. karena ini dipimpin oleh Seorang Kepala Kepolisian Daerah berpangkat bintang dua (Inspektur jenderal Polisi) Polda Sulsel Beralamatkan di Jalan Perintis Kemerdekaan Km 18 ,Makassar,Sulawesi-Selatan Polda Sulsel mempunyai tugas utama : memelihara keamanan dan ketertiban,menegakkan hukum , memnerikan perlindungan ,pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat .

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya.

Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor”

3 Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di Kantor, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu.

Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan

diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan penelitian

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Disiplin Kerja

Ronquilla (word Press) kata disiplin berasal dari bahasa latin Discerre yang berarti belajar. Dari kata ini timbul Disiplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin adalah kondisi kendali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan adalah tindakan disipliner. Tindakan disipliner (disciplinary action) menegakkan sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan.³⁸ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Darsono dan Siswandoko. Disiplin dibedakan beberapa macam:

- a. Disiplin preventif
- b. Disiplin positif
- c. Disiplin Progresif

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi .

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi. Semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Karyawan/pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sebelum menjelaskan mengenai agen BNI 46 maka terlebih dahulu perlu dipahami pengertian dari bank dan perbankan untuk mengantar memahami keberadaan agen BNI 46 sebagai bagian dari mitra perbankan. Siamat (2018:15) bank merupakan salah satu lembaga dalam sistem keuangan yang fungsi utamanya adalah menghubungkan kepentingan dalam mengelola dana (surplus unit) dan yang memiliki keterbatasan dana (deficit unit).

Teori agensi dari Jensen dan Meckling (2017:171) menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Pihak prinsipal adalah pihak yang memberikan kewenangan kepada agen, untuk melakukan semua kegiatan atas nama prinsipal dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan. Biasanya yang dimaksud dengan prinsipal adalah pemegang saham atau kewenangan sedangkan agen adalah manajer atau pelaksana. Implikasi dari teori ini dapat dipahami dalam prakteknya bahwa yang menjadi prinsipal adalah pihak BNI yang memiliki kewenangan untuk memberikan tanggungjawab kepada agen dalam memberikan pelayanan kepada nasabah atas nama pihak BNI. Sedangkan agen adalah manajer yang bertindak berdasarkan kepentingan kemitraan atau kerjasama yang telah ditetapkan. Karena itu antara prinsipal dan agen bekerjasama untuk mewujudkan suatu tujuan.

Teori kemitraan dikemukakan oleh Roger (2016:82) kejadian dua atau lebih pihak perorangan atau perusahaan secara bersama-sama mendapatkan keuntungan atas kepentingan,

kerjasama dan tujuan yang ingin dicapai. Kemitraan terjadi karena adanya kepentingan yang saling menguntungkan didasarkan atas kerjasama yang saling memahami untuk mewujudkan tujuan bersama. Atas dasar itu maka inti dari kemitraan dari aplikasi agensi perbankan adalah upaya yang dilakukan oleh pihak perbankan dalam hal ini BNI untuk melakukan kemitraan dengan berbagai pihak melalui agen perorangan atau perusahaan yang memiliki badan hukum untuk bermitra dalam memberikan pelayanan perbankan atas dasar kepentingan, kerjasama dan pencapaian tujuan.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

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

- a. Disiplin Preventif:
- b. Tujuan dan Kemampuan
- c. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. b. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

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

Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut

Pelaksanaan Disiplin Kerja dan pengawasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku., Bukan hanya untuk menaati peraturan yang berlaku oleh atasan/pimpinan. Allah Swt memerintahkan kaum beriman untuk disiplin tentang hal ibadah, yang dilakukan tepat waktu, tanpa menunda-nunda perintah Allah Swt.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan (Manulang ,2012) pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (ranupanjoh dan Husnah 2012) Menurut triokoh pengalaman pengetahuan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Saputra , Mutmainnah , Herlie .maka pengalaman kerja tidak bias dipisahkan dengan Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan- peraturan organisasi dan norma-norma social.

Dalam penelitian Ova Nuracto Sofiati, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk preventif, korektif dan progresif. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. bahwa salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan. Holil dan Sriyanto dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap setiap aturan yang berlaku didalam organisasi, yang terwujud diberi melalui sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta kebaruturan.

Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Pengawasan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Harahap (2010) pengawasan adalah keseluruhan system, teknik cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktifitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisien dan mengarah upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Menurut Manulang (2012) pengawasan dapat diartikan Dalam bagan dibawah ini, misalnya pengawasan terhadap factor kinerja karyawan meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi).

Pengawasan Dalam lingkungan organisasi Pegawai mempunyai beberapa Faktor yang harus ditingkatkan sebagai berikut :

a. Pengawasan dalam Lingkungan eksternal, Kehidupan ekonomi, Kehidupan politik, Kehidupan social, Budaya dan agama.

b. Pengawasan pada Faktor internal pegawai, Bakat dan sifat pribadi, Kreativitas, Pengetahuan dan keterampilan, Kompetensi, Pengalaman kerja, Keadaan fisik, Keadaan psikologi, Etos Kerja, Motivasi kerja, Semangat kerja, Sikap kerja, Stress kerja, Keterlibatan kerja, Kepemimpinan, Kepuasan

Pertumbuhan tabungan untuk menjadi nasabah tetap, melakukan transaksi secara berkesinambungan dan memperoleh keuntungan atas kepercayaan yang diberikan. Implikasi teori ini memotivasi pihak prinsipal dan agen untuk menjaga kepercayaan di dalam bermitra dalam menjamin layanan terbaik kepada nasabah.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya, selanjutnya hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya dan juga berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Disiplin Kerja, pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Polda Sulawesi-Selatan Makassar masi sangat butuh peningkatan kerja.
- b. Disiplin Kerja, pengalaman kerja dan pengawasan secara parsial berpengaruh Terhadap Produktivitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkakan/scoring.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Polda Sulawesi-selatan antara Desember 2018 sampai dengan januari 2019

Jenis penelitian ini menggunakan Asosiatif, asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/resipkopal/timbal balik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Kantor Polda Sulawesi Selatan dinyatakan jumlah pegawai sebanyak 78 orang total keseluruhan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Polda Sulawesi selatan.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling, dengan metode sampel jenuh. Teknik nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama atau bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi 78 Sampel penuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin,usia, dan lama bekerja. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok perempuan dan laki-laki, untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah responden	%
Jenis kelamin	30 orang	40,22
Laki-laki Perempuan	48 orang	59,78
Jumlah	78 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah,desember 2019

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa perempuan mempunyai tingkat kemangkiran lebih tinggi dari pada laki-laki, contohnya wanita izin cuti hamil.

Tabel .1 menunjukkan bahwa dari 78 responden menurut jenis kelamin lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah30 orang atau 40,22% dan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 48 orang atau 59,78%.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Penyajian tabel responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
Umur		
21-30	26 tahun	25,24
31-40	26 tahun	25,24
41-50	34 tahun	33,01
>51	17 tahun	16,51
Jumlah	78	100

Hubungan antara usia sebagai variabel independen dengan kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan hasil tidak konsisten. Menurut Robbins (2003) semakin tua usia pegawai makin tinggi komitmen terhadap organisasinya, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya masih relatif sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang tanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Tabel .2 menunjukkan karakteristik responden menurut usia, responden berusia antara 21-30 sebanyak 26 orang atau 25,24% sama dengan usia 31-40 tahun, responden dengan jumlah terbanyak yaitu berusia antara 41-50 tahun atau 33,01% dan paling sedikit usia diatas >50 tahun berjumlah 17 orang atau 16,51%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasi menjadi tiga bagian yaitu: SMA, S1 dan S2. Tabel data responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel .3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	%
SMA	30	56,31
S1	40	36,89
S2	8	6,8
Jumlah	78	100

Adanya pengaruh bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

Tabel .3 menunjukkan responden tingkat pendidikan SMA lebih banyak dengan jumlah responden sebanyak 30 orang atau 56,31% dan pendidikan S1 sebanyak 40 orang atau 36,89%, paling sedikit pendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 6,8%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase %
<5 tahun	32 tahun	31,07
5-10 tahun	38 tahun	36,89
11-20	- Tahun	12,62
21-30	- tahun	13,59
>30	6 tahun	5,83
Jumlah	78	100

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Irfan Fahmi, bahwa masa kerja yang pendek dan lama mampu memberi pengaruh pada experience (pengalaman) dari seorang karyawan, semakin lama masa kerja maka tentunya experience yang dimilikinya semakin tinggi. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya pegawai dan telah ditemukan sebagai salah satu peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan.

Tabel .4 menunjukkan responden yang paling banyak diantara rentan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 38 orang atau 36,89%, dan paling

sedikit rentan masa kerja diatas >30 tahun sebanyak 10 orang atau 5,83.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Penyajian data responden terhadap status pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel .5 Status Pegawai.

Status pegawai	Jumlah responden	Presentase %
PNS	51	68,93
Honoror	27	31.07
Jumlah	78	100

Tabel .5 menunjukkan pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 51 atau 68,93% dan berstatus honoror sebanyak 27 atau 31.07%. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial semangat kerja dan disiplin kerja Pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Polda. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan Visi-Misi Polda Sulsel yaitu Misi Terwujudnya, Polriyang, Profesional, bermoral, Moderen, unggul, dan dapat dipercaya Masyarakat Sulsel guna mendukung terciptanya Indonesia yang berdaulat, mandiri yang berlandaskan gotong royong.

Berdasarkan pernyataan visi yang dicitakan tersebut selanjutnya diuraikan dalam misi polda Sul-sel yang mencerminkan koridor tugas-tugas sebagai berikut: Mewujudkan pemulihan dan kepercayaan public melalui perlindungan pengayoman dan pelayanan sampai lini terdepan , dengan konsep “Polda Cukup-polres Besar – Polsek Kuat”

Mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polda Sul-sel yang professional

dan kompeten, yang menjunjung etika dan sendi-sendi ham.

Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa semangat kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai sipil Polda Sul-sel. Misi Utama Polda terbaik di Indonesia. Semangat kerja Pegawai menghasilkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.00angka ini lebih kecil dari 0.05 berarti variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Polda Sul-sel . Misi Utama Polda , dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung yang dilakukan Dwi Kusumawarni (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai.

Berdasarkan pernyataan Purwanto (2019:83) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja Pegawai . Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang – orang di dalam suatu pekerjaan selalu kerja bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara – cara yang produktif, bagi maksud – maksud dan tujuan organisasi

Ajaran Islam pun dijelaskan dalam QS Al-Jumu’ah ayat 10. Tentang Semangat kerja karyawan yang berbunyi sebagai berikut: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Dari ayat di atas, terkandung sinergi dan keharmonisan antara ibadah sholat, berdoa, dzikir dan semangat bekerja untuk mencari rezeki dan karunia Allah swt. Dalam keterangan ayat di atas, tampak jelas bahwa Allah swt.menyuruh kepada hamba-Nya untuk selalu bergerak dinamis, dan bukan hanya berdiam diri memperbanyak dzikir dan berdoa dalam menyambut rezeki yang disediakan Allah swt. di samping giat dan semangat dalam bekerja, harus di dukung dengan senantiasa berdoa, berdzikir mengingat Allah swt.

Pengalaman Kerja dan disiplin kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai . Misi Utama Polda Sul-sel. Disiplin kerja Pegawai menghasilkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.00 angka ini lebih kecil dari 0.05 berarti variabel disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas Pegawai . Misi Utama Polda Sul-sel , dengan demikian hipotesis diterima. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Pegawai Polda Sul-sel telah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung yang dilakukan Stief A. S. Tulena (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengawasan Kerja dan disiplin kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai . Misi Utama Polda Sul-sel. Disiplin kerja Pegawai menghasilkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.00 angka ini lebih kecil dari 0.05 berarti variabel disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas Pegawai . Misi Utama Polda Sul-sel , dengan demikian hipotesis diterima. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Pegawai Polda Sul-sel telah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung yang dilakukan Stief A. S. Tulena (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008:191), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut widia Nur (2019) pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai

sanagat berpengaruh besar dengan pengawasan dari variable menetapkan pengukur ,hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan dan mengadakan tindakan perbaikan terhadap produktivitas kerja pegawai .

Apabila Disiplin Kerja ,pengalaman kerja mampu Pengawasan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Sebagaimana surah di atas menjelaskan tentang hal yang saling berkaitan, hubungannya dengan disiplin kerja, yaitu waktu, amal (usaha), kerugian (hasil usaha). Seolah -olah surat Al- Quran tersebut ingin menegaskan bahwa waktu yang Allah luangkan, harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Apabila tidak, yang bersangkutan sendiri yang akan rugi. Pendek kata, surat tersebut mengajarkan kita berdisiplin kerja dan berdisiplin waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke-15). Jakarta: Rineka, 2013.
- Bangun, Wilson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.
- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Nusantara Consulting*, 2011.
- Departemen RI *Al-Quran Dan Terjemahnya*, 2014.
- Fahmi, Irham *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Multivariate IBM SPSS 23 (edisi 8)*.
- Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015 Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Jakarta: Bumi Aksara 2012.
- Harlie, M. Pengaruh disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Dalam *Jurnal Manajemen dan Akutansi*. 11(2)
- Holil, Muhammad Dan Sriyanto, *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pelayanan pajak BUMN, 2011)*
- HR. Muslim, *Bulughul Maram*, Jakarta Timur: Akbarmedia 2010
<http://tafsir.com> diakses pada 28/ 5/ 16 20:01
<http://tafsirq.com>.tafsir-quraish-shihab diakses pada 29/7/2016 16:45
- <http://library.binus.ac.id/thesisdoc>, diakses pada 15/11/2016, 20:45
<http://digilib.uinsby.ac.id> diakses 08/11/2016, 21:45
<http://eprints.ung.ac.id> diakses 14/11/2016
- Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati
- Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ciamis* 2010.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, Penerjemah Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 2 edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kitab Bughyatul Mutathawi, *Meneladani Shalat Sunnah Rasulullah* (Buletin Darul Qosim 2010)
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an tajwid dan terjemahannya*, Bandung, 2010.
- Ketut, desak ratna dewi & wayan I surendra pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (2005).
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Roskadya, 2011.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat, 2006