

UPAYA MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
CHAIRIL ANHAR
NIM. E01108091

Program Studi Ilmu Administasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak 2017

Email: Chairilarmstrong@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menguraikan upaya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai di dinas kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini karena upaya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Di Kalimantan Barat ini masih diindikasikan belum lah maksimal. Indikasi akan masalah ini terlihat dari masih banyak terdapat pegawai negeri yang masih rendah tingkat disiplin kerjanya melalui temuan-temuan peneliti pada saat studi lapangan maupun pada saat mewawancari pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana dalam memecahkan masalah yang diteliti dilakukan dengan memberikan gambaran apa adanya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Untuk menguraikan dan menggambarkan masalah yang ada peneliti menggunakan dari Zurnali serta di dukung oleh teori dari Abraham Maslow. Hasil penelitian mengenai Upaya motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja mengarah pada dua hal yang paling mencolok yakni dorongan yang diberikan pimpinan terhadap bawahan dan penghargaan yang diberikan kepada bawahan guna meningkatkan rasa disiplin kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kurang maksimalnya upaya pimpinan dalam memberi dorongan sehingga tidak terpenuhinya dorongan sikap disiplin terhadap atasan dan bawahan terhadap peraturan yang ada serta belum diberlakukan sistem penghargaan atas disiplin kerja yang tinggi di Dinas Kesehatan Provinsi yang terlihat dari fakta bahwa belum ada pegawai yang mendapat penghargaan atas kerja yang bagus serta disiplin kerja yang tinggi. Perlunya dorongan pimpinan terhadap pegawai negeri sipil dalam tindak kedisiplinan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang dianggap masih belum tinggi karena masih terdapat pegawai yang melanggar aturan-aturan yang berlaku pada dinas. Hal ini dilakukan agar pegawai negeri sipil lebih mentaati dan merealisasikan peraturan yang berlaku karena dorongan yang diberikan pimpinan sangatlah membantu pegawai negeri dalam melaksanakan peraturan yang berlaku. Masih dibutuhkannya expectancy atau penghargaan lebih terhadap pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kesehatan Kalimantan Barat lebih maksimal. Hal ini bertujuan agar dapat menjadi stimulum bagi pegawai negeri yang berkerja pada dinas tersebut.

Kata-kata Kunci : Penghargaan, Motivasi, Disiplin, Kerja Pegawai

Abstract

The study aimed to describe and outline the efforts made by the motivation that led to the employee in West Kalimantan provincial health department. This is due to the efforts of motivation given by the leadership of the employee who conducted the Provincial Health Office in West Kalimantan is indicated not maximized. Indications of this problem can be seen from there are still many civil servants are still low level of discipline works through the findings of researchers at the time or during the field study interviewed civil servants. In this study, researchers used a type descriptive approach with a qualitative approach where solving problems examined is done by giving an overview of what is in accordance with the reality on the ground. To describe and illustrate the problem researchers use of Zurnali and is supported by the theories of Abraham Maslow. Results of research on motivation efforts in improving labor discipline leads to two of the most striking things that encouragement is given leadership to subordinates and awards given to subordinates in order to increase the sense of labor discipline. The conclusion of this study is less than the maximum-led efforts in giving impetus to the unfulfilled urge discipline against the boss and subordinate to the existing legislation and has not introduced

a system of appreciation for the work discipline is high in the Provincial Health Office is seen from the fact that no employee gets appreciation for the good work and good discipline. The need for encouragement led to the civil servants in the commission of discipline Provincial Health Office of West Kalimantan are thought to be still higher because there are employees who violate the rules that apply to the agency. This is necessary so that more civil servants to obey, and realize the regulations for the encouragement given leadership is helping civil servants in implementing regulations. Still needed expectancy or more awards to civil servants working in the Department of West Kalimantan Kesehatan more leverage. It is intended that can be stimulum to public servants that work at the agency.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Employee, Appreciation

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan tuntutan nyata di era globalisasi mendorong terjadinya perubahan kinerja Aparatur Pemerintah. Aparatur Pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat. Pelayanan terhadap publik merupakan hal yang paling utama fungsi pemerintah dalam menjalankan pembangunan. Hal ini sejalan dengan tujuan dibentuknya negara kita sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

Pegawai negeri yang merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pembangunan dan pencapaian setiap tujuan pembangunan, hendaknya melaksanakan hak dan kewajiban dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Diharapkan darinya suatu disiplin kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintah dan

pembangunan nasional secara menyeluruh dan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pegawai negeri sering dipertanyakan hasil kinerjanya karena banyaknya pelanggaran disiplin kerja. Peneliti melakukan pengamatan lapangan dan mendapatkan gambaran bahwa sering terlihat para pegawai negeri yang sering bolos kerja pada waktu jam kerjanya. Hal ini tentu sangat mengganggu proses roda kegiatan pemerintahan dalam membangun pelayanan yang baik dan efisien.

Menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu UU No. 43 Th. 1999 Pengertian Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau di serahi tugas-tugas Negeri lainnya dan gaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga halnya dengan para pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan sangat tergantung kepada yang bekerja di instansi terkait. Kelancaran dalam pelaksanaan tugas didalam suatu unit kerja sangat ditentukan oleh disiplin kerja pegawai yang bekerja didalamnya dan disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kerja secara terus menerus dan dilaksanakan sebaik-baiknya, bersungguh-sungguh, yang kesemuanya ini diupayakan guna untuk menumbuhkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena dengan disiplin kerja pegawai yang dilakukan secara terarah dan terpadu serta dilandasi dengan mutu dan keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini suatu organisasi akan diuji dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena seyogyanya pegawai negeri yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebenarnya sudah mengetahui peraturan-peraturan yang tidak boleh dilanggarnya, tetapi kenapa peraturan tersebut masih dilanggar karena kita tidak mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada disetiap individu-individu pegawai. Oleh karena itu, organisasi tersebut perlu memotivasi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi karena tidak bisa hanya mengandalkan peraturan-peraturan yang

ada untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Perlulah disini mengetahui sebab-sebab pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja serta memotivasi pegawai-pegawai tersebut sehingga organisasi tersebut dapat mengatasinya dan memotivasi pegawai yang sering melanggar peraturan tersebut.

Gubernur Kalbar Drs Cornelis MH menggeser jam kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemprov Kalbar (2013). Jam kerja digeser dari pukul 07.00 menjadi 07.30 WIB. Hal ini guna meningkatkan kinerja dan kedisiplinan PNS di lingkungan Pemprov Kalbar. Mulai dari jam masuk dan pulang kerja serta berpakaian, telah ditetapkan Peraturan Gubernur Kalbar No 1 Tahun 2013 tanggal 21 Januari 2013, tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalbar,” kata Kepala Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Kalbar Drs Numsuan Madsun MT di ruang kerjanya. pergub tentang ketentuan jam kerja ini selain mengacu pada Permendagri terbaru mengenai peraturan jam kerja juga mengakomodasi kepentingan PNS yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta tuntutan perkembangan yang ada saat ini. Adapun ketentuan hari dan jam kerja tersebut untuk hari Senin sampai dengan Kamis masuk kerja dimulai pukul 07.30 WIB, diselingi jam istirahat pada pukul

12.00-13.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 16.00 WIB. Sementara, untuk hari Jumat masuk kerja pukul 07.30 WIB dan istirahat pukul 11.30-13.00 WIB. Kemudian pulang pada pukul 16.30 WIB. Ketentuan jam kerja ini berlaku bagi seluruh PNS di lingkungan Pemprov Kalbar termasuk di dalamnya PNS yang berada di Unit Pelaksana Teknis.

Berdasarkan hasil pra penelitian dilapangan peneliti menemukan permasalahan serta gejala terjadinya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang melepaskan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas (kurang mentaati jam kerja, seperti jam masuk dan jam pulang), pegawai negeri yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja yang bukan urusan dinas melainkan urusan pribadi misalnya izin keluar untuk menjemput anak sekolah tetapi tidak kembali lagi ke kantor. Berbicara santai yang tidak ada kaitannya dengan urusan kantor. jika di telaah hal ini sudah ada peraturan yang mengatur tentang kepegawaian yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No 53/2010.

Kondisi seperti ini masih di temukan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, Hal ini berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan yang sering menemukan beberapa pegawai yang

melakukan tindakan tersebut yaitu terlambat datang absen serta sudah pulang sebelum jam kantor selesai. Tidak hanya berdasarkan pengamatan penelitian tetapi peneliti juga mendapatkan data-data bahwa masih ada tindak ketidakdisiplinan pegawai negeri sipil melalui absen serta dari hasil wawancara beberapa pegawai dan staf yang bekerja di dinas tersebut. Dari beberapa temuan-temuan masih adanya tindak ketidakdisiplinan pegawai negeri tersebut maka perlulah peran motivasi dari seorang pimpinan yang lebih objektif agar tingkat disiplin kerja pegawai lebih meningkat sehingga tujuan kerja juga dapat tercapai.

Peneliti tidak hanya melihat berdasarkan absen kehadiran dan pulang pegawai tetapi pada saat apel pagi serta masih ada pegawai yang duduk santai serta merokok di tempat yang tidak seharusnya dan dilarang jelas berdasarkan peraturan yang tertulis. Hal ini jelas melanggar peraturan yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat tetapi pelanggaran ini tidak diberi sanksi karena hanya sebatas teguran-teguran biasa. Tentu jika dilihat hal tersebut tidaklah dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Peran pimpinan dalam memotivasi dan memberikan sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang sering melakukan pelanggaran tersebut, karena yang

memegang pengaruh penting pegawai untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku adalah seorang pimpinan tersebut. Dan dari berdasarkan data wawancara langsung kepada pegawai negeri yang berkerja pada instansi tersebut bahwa kejadian tindak pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di instansi memanglah nyata, para oknum pegawai negeri yang melakukan pelanggaran berpendapat bahwa pemimpin disini sangat kurang melakukan sosialisasi dalam menindaklanjuti tindak pelanggaran disiplin kerja seperti merokok, absen serta apel dinas. Pemimpin disini dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang bersantai dan merokok di tempat yang dilarang jelas serta memberikan motivasi serta arahan-arahan yang dapat membuat pegawai tersebut mentaati aturan sehingga tingkat kedisiplinan pegawai dapat terus meningkat karena jika tidak diberikan tindakan maka pegawai tersebut tidak akan mentaati peraturan karena merasa tidak ditindak dari pimpinan. Jika hanya berupa teguran ringan maka hal ini akan terus terjadi karena para pegawai merasa ada kelonggaran untuk melakukan tindak pelanggaran terhadap peraturan yang telah di terapkan. Jika dilihat dari beberapa kejadian tindak ketidaksiplinan pegawai negeri terhadap ketetapan peraturan yang berlaku, para pelaku pelanggaran atau tindak disiplin yang rendah hanya

mendapat teguran serta tidak ada tindak lanjut jika oknum yang melakukan pelanggaran disiplin kerja melakukan berulang kali dengan pelanggaran yang sama. Berdasarkan data yang di dapat peneliti selama ini belum ada pegawai yang mendapat teguran keras jika melakukan pelanggaran berulang kali terkecuali jika tidak masuk dengan kurun waktu yang lama dan itupun langsung di panggil ke ruangan dengan tatap muka. Untuk sanksi yang diberikan tidaklah jelas, menurut pendapat beberapa pegawai yang berkerja di dinas kesehatan provinsi kalimantan barat pimpinan harus menindaklanjuti pelaku-pelaku pelanggaran tindak ketidaksiplinan serta memberikan arahan dan memotivasi pegawai yang melakukan pelanggaran baik itu secara personal maupun secara keseluruhan agar tindakan tidak disiplin terhadap peraturan yang berlaku tidak terjadi berulang kali karena dapat menurunkan rasa disiplin kerja terhadap pegawai. Hal tersebut tidak hanya diungkapkan oleh pegawai yang berada di dinas melainkan juga di akui oleh pimpinan yang berada pada bagian yang bersangkutan. Untuk tindak lanjut ketegasan dalam pelanggaran pegawai yang tidak disiplin terhadap peraturan dari bagian yang mengatur kepegawaian tidaklah berhak untuk memberi sanksi tegas ataupun sampai pengistirahatan

sementara bahkan pemecatan karena hal tersebut adalah wewenang dari Badan Kepegawaian Daerah. Bagian kepegawaian hanya memberi masukan serta arahan agar para pegawai mematuhi dan melaksanakan ketetapan peraturan yang berlaku. Tetapi jika masih ada pegawai-pegawai nakal yang masih melakukan pelanggaran hal ini tidak bisa secara spontan di hilangkan melainkan secara bertahap. Jika dilihat dari beberapa data peneliti bahwa pimpinan disini sangat kurang memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan atau pegawai negeri agar merespon hal-hal yang sudah di arahkan oleh pimpina sehingga keharmonisan antara atasan dan bawahan terjalin dengan sebagaimana mesti sehingga disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan mentaati peraturan menjadi tinggi.

Dalam hal ini untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dalam mentaati waktu pada jam kerja harus ada sinkronisasi antar pegawai dan perlu adanya motivasi kerja dari pimpinan seperti pemberian archievement atau penghargaan serta perangsang sehingga timbul rasa nyaman pada saat bekerja sehingga para pegawai dapat lebih meningkatkan disiplin kerja dan melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya, karena para pegawai tersebut merasa termotivasi dalam mematuhi peraturan serta memiliki rasa tanggung

jawab yang tinggi dan dapat melakukan pekerjaan dengan benar sesuai peraturan-peraturan yang telah atur didalamnya. Hal ini juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan meminimalisir penundaan pekerjaan dihari kedepan. Pemimpin juga dapat memberikan penghargaan berupa sanjungan ataupun piagam kepada pegawai maupun unit bagian yang disiplin kerjanya tinggi sehingga hal ini dapat menjadi stimulun atau daya perangsang bagi bagian lain untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Hal ini tentu dapat meningkatkan serta meminimalisir tindak ketidaksiplinan pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Adapun bentuk lain dalam meningkatkan motivasi itu sendiri tidak lupa dengan perlunya meningkatkan suatu sarana dan prasarana dan penataan ruang kantor. Dimana meningkatkan sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas, sehingga kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksakan pekerjaan yang diberikan secara bertahap dapat diminimalisir serta pelayanan yang diberikan dibidang administrasi kepegawaian tidak menjadi lamban dengan proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu, Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa,

Kualitas produk yang lebih baik/terjamin, Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan dan menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka. Karena berdasarkan dari pengamatan di lapangan oleh peneliti ruangan di beberapa bagian di Dinas Kesehatan Provinsi masih ada yang kurang memadai seperti hanya menggunakan kipas angin di ruangan yang besar dan ramai pegawai yang bekerja di unit tersebut. Hal ini dapat membuat para pegawai menjadi tidak betah di ruangan. Pimpinan perlu meningkatkan dalam pengajuan sarana dan prasarana ruangan sehingga para pegawai yang berkerja di unit tersebut merasa di perhatikan oleh pimpinan.

Sedangkan dalam pengaturan tata ruang kantor yang baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai. Tujuan umum tata ruang kantor akan membuat arus pekerjaan yang efektif, kesenangan dan rasa puas pegawai, memudahkan pengawasan, kesan yang baik bagi para langganan dan tamu, fleksibilitas yang besar untuk kebutuhan-kebutuhan yang berlainan.

Berdasarkan observasi pra penelitian yang peneliti lakukan di lapangan, peneliti

menemukan beberapa identifikasi masalah yakni :

1. Disiplin pegawai negeri sipil terutama di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih kurang.
2. Upaya Motivasi terhadap peningkatan disiplin karyawan masih minim dilakukan.

Dengan melihat pada latar belakang dan temuan pra penelitian maka peneliti mencoba untuk memfokuskan penelitian ini pada peneliti memfokuskan penelitian pada adalah Dorongan Dan Penghargaan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Berkaca pada identifikasi masalah dan fokus penelitian, maka peneliti merumuskan Bagaimana Upaya Dorongan dan penghargaan yang dilakukan oleh pimpinan sub bagian umum dan aparatur dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kalimantan barat ? Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana upaya yang telah dilakukan guna meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kalimantan Barat.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana dalam memecahkan masalah yang diteliti dilakukan dengan memberikan gambaran apa adanya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Adapun subjek penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Sekretariat Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Staf Bagian Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Staf Bagian Umum Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
5. 4 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis “model intraktif” 3 komponen analisis yaitu :

- 1) Reduksi hasil observasi dan wawancara Peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.
- 2) Memaparkan hasil observasi dan wawancara

- 3) Menjelaskan bagaimana hasil semua data dengan data-data yang ada telah diambil dan sesuai dengan sumber yang ada dan wawancara di lapangan.
- 4) Menyimpulkan hasil observasi dan wawancara
- 5) Menarik kesimpulan bagaimana cara hasil penelitian yang dilakukan di lapangan dan sesuai teori-teori yang didapat dan hasil wawancara yang dilakukan langsung dengan yang bersangkutan.

C. KAJIAN TEORI

C.1. Motivasi

Menurut Moenir (dalam Sulistyani 2004:197) Motivasi berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur yaitu :

1. berupa daya dorongan untuk berbuat,
2. unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward disini dapat di artikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang

bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada diluar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai. Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggungjawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir. Sedangkan motivasi yang ada diluar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda (bonus gaji) atau bukan benda (penghargaan/kenaikan pangkat).

Berkaitan dengan motivasi pegawai terdapat beberapa faktor yang berkaitan. menurut Zurnali (2004) yang dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi> menyatakan motivasi terdiri dari: motif atas kebutuhan dari pekerja (*motive*), pengharapan atas lingkungan kerja (*expectation*), kebutuhan atas imbalan (*Insentive*). Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan Atkinson memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan dan insentif (*Atkinson views*

motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motiv+expectancy+incentive).

Didalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada faktor dorongan dan penghargaan.

1. *Motif*, Dorongan

Motif, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional, seseorang bekerja karena digerakan oleh motif dan pada dasarnya motif tersebut pertama-tama bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individu. Seorang pemimpin perlu untuk mengetahui dorongan-dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pokok para pegawai, baik kebutuhan ekonomi, sosial, psikologis, dan sebagainya. Sehingga setiap kerja sama tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan dari atasan. Untuk itu pemimpin harus dapat memberikan kepuasan atas motif-motif individu seorang pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai apa yang diharapkan.

2. *Expectancy*, yaitu penghargaan

Expectancy, Penghargaan merupakan suatu kodrat bagi manusia karena setiap manusia mempunyai cita-cita, harapan-harapan atau keinginan.

Dengan adanya keinginan tersebut akan mendorong seseorang mau bekerja guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini berarti setiap individu atau kelompok bekerja dengan melakukan tindakan yang dapat mencapai tujuan. Dan dengan adanya harapan seolah-olah memberi dorongan bagi individu atau kelompok pekerja untuk selalu bekerja dan berusaha guna mewujudkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Dengan menyadari hal tersebut maka seorang pemimpin berkewajiban untuk selalu memperhatikan apa yang menjadi harapan dan keinginan para pegawainya. Sebab dengan memperhatikan dan memenuhi hal tersebut maka akan mempengaruhi terhadap semangat kerja dari para pegawai tersebut.

Adapun tujuan diberikannya motivasi oleh pimpinan kepada bawahannya penting juga untuk diketahui. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (1997:145), sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun bentuk lain dalam meningkatkan motivasi itu sendiri tidak lupa dengan perlunya meningkatkan suatu sarana dan prasarana dan penataan ruang kantor. Dimana meningkatkan sarana dan prasarana kerja merupakan salah satu upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas, sehingga kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara bertahap dapat diminimalisir serta pelayanan yang diberikan dibidang administrasi kepegawaian tidak menjadi lamban dengan proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu, Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa, Kualitas produk yang lebih baik/terjamin, Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan dan menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

C.2. Disiplin

Menurut pendapat Handoko (1994:208), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali”. Handoko membagi 3 disiplin kerja (1994:208), yaitu:

1. Disiplin *Preventif* yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin *Korektif* yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
3. Disiplin *Progresif* yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Beberapa pengertian yang diungkapkan Handoko tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi yang melanggar

Menurut Suradinata (1996:150), disiplin pada dasarnya “mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja bahkan dapat pula sebaliknya”. Dengan berpedoman pada pengertian tersebut maka disiplin merupakan faktor pengikat kerja, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang atau pejabat yang berwenang dengan berpegang pada peraturan tersebut dengan berpegang pada peraturan dimaksud diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Prawirosentono (1999:31) mengemukakan bahwa secara

umum disiplin adalah “taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku sedangkan disiplin kerja, atau lebih tepatnya disiplin kerja pegawai dapat dikatakan ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja”. Menurut Devis (dalam Mangkunegara), (2001:129) yaitu “sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D. 1. Motif (Dorongan) Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Dalam pencapaian sebuah motivasi kerja pegawai yang tinggi seperti yang di inginkan, maka Bagian Aparatur dan Umum di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat harus melakukan upaya dan program peningkatan motivasi pegawai guna untuk mencapai hasil kerja yang produktivitas pegawai dalam hasil yang di inginkan. Motivasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dalam berkontribusi kepada perusahaan. Pegawai yang termotivasi tinggi adalah karyawan yang produktif, dan produktivitas adalah faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu pimpinan harus

memberikan Motif (Dorongan) kepada Pegawai Negeri Sipil. Peneliti melakukan beberapa wawancara mengenai Motif (Dorongan) Pimpinan terhadap Pegawai yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Adapun hasil wawancara tersebut yaitu ;

Kepala Dinas “*Untuk masalah Motif (dorongan) tindak disiplin kerja, selaku kepala dinas hanya menyampaikan pada saat apel dinas serta jika ada pelanggaran-pelanggaran yang mengharuskan seluruh pegawai negeri berkumpul, selebihnya dorongan tersebut diserahkan kepada pihak bagian aparatur dan umum. Tetapi jika dilihat dari respon para pegawai dalam penyampaian sosialisasi saya terhadap tindak disiplin kerja sangatlah baik, jika masih adanya tindak ketidakdisiplinan yang sering di dengar ini adalah kewenangan dari bagian aparatur dan umum. Jika ada tindak follow up bagian aparatur harus lapor ke kepala dinas dulu untuk realisasinya unit bagian aparatur dan umumlah yang lebih mengetahui dan berwenang penuh dalam pelaksanaannya.*”

Tidak hanya kepala dinas yang menyatakan hal seperti itu, hal serupa juga dinyatakan oleh bagian sekretariat melalui wawancara langsung kepada bagian

sekretariat Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Adapun pernyataan dari bagian sekretariat adalah sebagai berikut :

Sekretariat : *“Untuk mengenai tindak Motif (Dorongan) yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai negeri yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat bagian sekreariat menyerahkan penuh terhadap pimpinan unit bagian Aparatur dan Umum karena garis kerjanya memang dari sana untuk mengatur pegawai yang berada di Dinas tersebut sehingga Sekretariat hanya sekedar memantau kerja dari bagian aparatur dan umum, tetapi jika melihat langsung pegawai yang melakukan pelanggaran atau tidak disiplin dan melanggar peraturan maka akan di tegur langsung ditempat sehingga pegawai yang melakukan tindak tidak disiplin tersebut merasa beban moril jika melakukan pelanggaran.”*

Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur : *Kita sudah mengoptimalkan motivasi pegawai dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, sosialisasi juga sering kita berikan hanya saja masih ada beberapa pegawai yang masih bandel melanggar peraturan-*

peraturan tersebut seperti mereka merokok dan duduk bersantai pada saat jam kerja dan pulang pada saat jam kerja belum selesai. Hal ini sedang kita optimalkan agar oknum-oknum pegawai tersebut dapat mempunyai rasa disiplin kerja yang tinggi. Unit ini telah melakukan beberapa Motif (Dorongan) kepada pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Dari bagian aparatur dan umum kerap kali melakukan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan serta tindak disiplin kerja, dan respon dari para pegawai juga baik tetapi masih ada beberapa oknum pegawai yang masih melanggar peraturan tersebut seperti telat datang bahkan merokok di kantor. Hal ini tidak bisa diberikan sanksi tegas karena di Dinas masih berpatokan pada peraturan sanksi yang pemerintah. Tetapi dari bagian ini selalu melakukan dorongan yang maksimal kepada para pegawai untuk mentaati peraturan yang ada di Dinas. Karena disiplin kerja di nilai dari beberapa faktor seperti absen, apel dinas, penyelesaian pekerjaan dan lain-lain yang mengacu pada penegakan peraturan yang berlaku.

Sedangkan Staf Bagian Umum (M.A) menuturkan :*Jika dilihat memang motivasi yang diberikan sama pimpinan minim, beliau juga kurang paham kenapa seperti itu. Karena tindak sosialisasi dilakukan hanya jika ada pelanggaran-pelanggaran yang besar dan dalam skala banyak. Artinya untuk oknum-oknum yang melakukan tindak ketidakdisiplinan dalam skala kecil seperti telat dan merokok di kantor tidak mendapat teguran dari kasubag.”*

Staf Bagian Aparatur (S.C) : *Kasubag dalam memotivasi atau memberi dorongan hanya sekedar jika ada sosialisasi ataupun kumpul pegawai dinas, jika itu tidak terjadi maka jarang ada sosialisasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai di Dinas. Serta pimpinan hanya berpegang pada acuan peraturan dasar di Dinas tanpa membuat kebijakan tersendiri untuk menegaskan oknum-oknum pegawai yang melakukan pelanggaran. Mungkin maka dari itu masih ada beberapa oknum pegawai yang masih terang-terangan atau sengaja melanggar peraturan seperti merokok, izin keluar dan tidak kembali lagi ke kantor, karena tidak mendapat sanksi tegas dari atasan.*

Dari pemaparan hasil wawancara diatas penulis menarik kesimpulan bahwa apa upaya yang dilakukan oleh pimpinan sub bagian aparatur dan umum yang berada di Dinas Kesehatan Kalimantan Barat belumlah maksimal karena menurut penuturan beberapa pegawai menyatakan bahwa belum adanya ketegasan terhadap pemberian dorongan agar para pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas tersebut dapat menjadi lebih disiplin karena beliau hanya mewacanakan dan belum ada realisasi sanksi yang jelas untuk membuat para pegawai yang disiplin kerjanya rendah menjadi lebih disiplin.

Hal ini di di tuturkan oleh SG salah seorang pegawai negeri yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat SG Menyatakan bahwa kasubag aparatur dan umum dalam memberikan motif dorongan kepada pegawai sangatlah minim karena sosialisasinya hanya pada apel dinas dan itupun terkadang jarang di sampaikan sehingga kami para pegawai merasa kurang di perhatikan. Hal serupa juga di tuturkan oleh LM yaitu salah satu Kasi bahwa untuk masalah upaya dorongan dari pimpinan di sini masih belum optimal karena para pegawai hanya mengacu pada aturan-aturan berupa lisan tanpa ada penegasan tambahan dari pimpinan sehingga pegawai lebih merasa seenaknya dalam disiplin kerja padahal

hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap tindak disiplin kerja yang tinggi. Pemimpin disini haruslah lebih memonitoring pegawai dalam tindak disiplin kerja karena hal ini dapat meningkatkan pandangan masyarakat terhadap pegawai dinas disini.

Beberapa penuturan diatas sangatlah bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh teori Zurnali tentang motif dorongan yaitu Motif, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional, seseorang bekerja karena digerakan oleh motif dan pada dasarnya motif tersebut pertama-tama bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individu. Seorang pemimpin perlu untuk mengetahui dorongan-dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pokok para pegawai, baik kebutuhan ekonomi, sosial, psikologis, dan sebagainya. Sehingga setiap kerja sama tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan dari atasan. Untuk itu pemimpin harus dapat memberikan kepuasan tas motif-motif individu seorang pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai apa yang diharapkan.

Untuk itu peneliti menarik kesimpulan bahwa belum tercapainya apa yang di kemukakan dari teori zurnali

terhadap upaya yang dilakukan oleh kasubbag aparatur dan umum dalam memberikan motif dorongan terhadap pegawai yang bekerja di Dinas kesehatan kalimantan Barat karena masih di temukan pelanggaran disiplin kerja yang didasari kurangnya motivasi dari pimpinan yang dibuktikan oleh hasil wawancara kepada beberapa pegawai dinas.

D.2.Expectancy (Penghargaan) Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Expectancy (penghargaan) sangat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pegawai yang mendapatkan hal ini merasa lebih diperhatikan terhadap atasan. Hal ini juga dapat membuat para pegawai berlomba-lomba untuk mendapatkan hal tersebut sehingga tingkat disiplin kerja pegawai menjadi meningkat. Untuk itu peneliti mengambil data melalui wawancara kepada pihak terkait mengenai expectancy (Penghargaan) yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Adapun hasil peneliti dalam mewawancarai Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum adalah sebagai berikut :

Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum SB Menyatakan : *untuk Expectancy (Penghargaan) yang diberikan kepada pegawai yang*

disiplin kerjanya tinggi sudah ada cuma melalui individu yang bersangkutan langsung karena pegawai tersebut yang melakukannya. Hal ini memang hanya sekedar ucapan selamat dan terima kasih dan hal tersebut menurut beliau sangat berarti karena merasa dihargai karena untuk bersifat materi atau jabatan dari dinas tidak bisa merealisasikan. Hal ini sudah pernah dibahas beliau kepada kepala dinas tetapi memang tidak bisa karena hal tersebut adalah keputusan dari BKD langsung. Maka dari itu jika ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi beliau langsung mendatangi pegawai yang bersangkutan dan memotivasi agar lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi tersebut. dan jika ada pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oknum pegawai terhadap peraturan yang berlaku maka beliau akan langsung memanggil ke ruangan dan menegur oknum pegawai tersebut secara bertahap serta memberikan arahan agar lebih mentaati peraturan. Karena sanksi yang berlaku tidak bisa membuat jera para oknum oleh karena itu langkah persuasif lebih efektif untuk meningkatkan disiplin

kerja pegawai. Dan jika ada pegawai yang terlambat pada saat pergi ke kantor maka kita akan hitung absen keterlambatan nya dan akan di potong pada Uang LP (Lauk Pauk) hal ini mungkin akan membuat para pegawai menjadi takut untuk datang terlambat.

Setelah mewawancarai Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum maka peneliti langsung mewawancarai staf yang berada pada bagian tersebut untuk memperoleh data yang maksimal.

Menurut Staf Bagian Umum Umum M.A Menyatakan : untuk penghargaan terhadap pegawai yang melakukan disiplin kerja yang tinggi masih belum pernah beliau lihat mungkin ada tetapi belum pernah disampaikan di depan orang banyak seperti pada saat kumpul resmi pegawai atau kegiatan sosialisasi. Maka dari itu para pegawai sangat kurang respon terhadap peraturan yang ada di Dinas. Adapun paling hanya segelintir pegawai yang masih benar-benar menerapkan peraturan yang ada di Dinas. Jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran maka hanya diberi sanksi berupa teguran ringan saja. Bahkan terkadang

pimpinan juga melanggar peraturan tersebut.

Staf Bagian Aparatur Sc menyatakan : *Pimpinan ada memberikan penghargaan kepada pegawai yang melakukan disiplin kerja yang tinggi terutama yang menyelesaikan pekerjaan secara benar dan cepat tetap hanya sebatas omongan dan motivasi agar pegawai tersebut lebih giat lagi dan lebih disiplin dalam berkerja tetapi untuk penghargaan yang lain belum pernah apalagi yang kearah materi iu belum pernah karena unit ini memang tidak ada anggaran untuk hal tersebut.*

Setelah mendapat hasil dari pernyataan kepala sub bagian aparatur dan umum beserta staf yang ada pada bagian tersebut maka untuk memperoleh hasil yang maksimal maka peneliti mengambil langkah untuk mewawancari beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas tersebut guna untuk membandingkan beberapa hasil dari wawancara di atas sehingga dapatlah hasil yang konkret dari permasalahan yang peneliti teliti adapun beberapa pernyataan pegawai negeri sipil tersebut yaitu :

AS menyatakan bahwa : *dalam beberapa tahun belakangan ini kami merasakan belum maksimalnya penghargaan yang diberikan terhadap pegawai yang teladan atau*

memiliki kinerja yang baik, untuk itu tidak adanya semangat dan upaya untuk terus meningkatkan kinerja kami, kalau saja pimpinan dapat memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik, mungkin tingkat disiplin akan lebih meningkat, dalam hal ini penghargaan tidak hanya berupa timbal balik yang diberikan berupa bonus atau tunjangan kinerja, hal-hal kecil seperti pujian dan hadiah kecil saja sudah cukup menjadi penghargaan dari pimpinan kepada kami.

TR menyatakan bahwa : *menurut beliau pimpinan belum maksimal dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tetapi disini pimpinan bukannya tidak ada sama sekali memberikan penghargaan. Seharusnya menurut penuturan mereka mestilah rutin dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkerja maksimal meskipun itu hanya sebulan sekali sehingga pegawai merasa diperhatikan. Untuk itu kami berharap pimpinan dapat meningkatkan perhatiannya kepada pegawai-pegawai agar pegawai tersebut dapat peduli dengan pekerjaannya maupun peraturan*

yang ada. Hal ini dapat meningkatkan rasa disiplin pegawai dikantor.

Setelah Peneliti melakukan wawancara kepada subjek penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pimpinan yang membina pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Belum maksimal karena disini pimpinan masih di anggap kurang memperhatikan pegawai karena kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai-pegawai yang melakukan disiplin kerja yang tinggi. Dalam meningkat kinerja pegawai memang diperlukan penghargaan terhadap pegawai atau staf, akan tetapi yang terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Kalbar belum berjalan dengan maksimal, karena pemberian penghargaan terhadap pegawai hanya bersifar tunjangan kinerja, memberikan penghargaan terhadap pegawai atau staf merupakan salah satu cara untuk meningkatkan disiplin hal ini sesuai dengan Teori Zurnali (2004) tentang Penghargaan (Expectancy) yaitu :

“Penghargaan merupakan suatu kodrat bagi manusia karena setiap manusia mempunyai cita-cita, harapan-harapan atau keinginan. Dengan adanya keinginan tersebut akan mendorong seseorang mau bekerja guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini

berarti setiap individu atau kelompok bekerja dengan melakukan tindakan yang dapat mencapai tujuan. Dan dengan adanya harapan seolah-olah memberi dorongan bagi individu atau kelompok pekerja untuk selalu bekerja dan berusaha guna mewujudkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Dengan menyadari hal tersebut maka seorang pemimpin berkewajiban untuk selalu memperhatikan apa yang menjadi harapan dan keinginan para pegawainya. Sebab dengan memperhatikan dan memenuhi hal tersebut maka akan mempengaruhi terhdap semangat kerja dari para pegawai tersebut”.

Jika di tarik kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori utama seorang pimpinan harus memperhatikan pegawai atau staf agar dapat mencapai tujuan bersama, memberikan penghargaan merupakan salah satu cara agar pimpinan agar tetap mempengaruhi sfat atau pegawai dalam menunjang disiplin kerja. Dalam hal ini di dinas kesehatan prov. Kalbar haruslah seorang pimpinan memenuhi harapan pegawai atau sfat dalam mencapai tujuan peningkatan disiplin kerja.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil penelitian tentang Motivasi Pimpinan Sub Bagian Umum dan Aparatur untuk meningkatkan Disiplin kerja pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan provinsi Kalimantan Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya Motif (dorongan) pimpinan dalam memotivasi pegawai negeri sipil agar tingkat disiplin kerja pegawai lebih tinggi, karena dorongan dari pimpinan terhadap pegawai sangat berpengaruh kuat untuk pelaksanaan disiplin kerja. Sehingga pegawai negeri sipil tidaklah menganggap peraturan yang berlaku hanyalah tulisan di atas kertas melainkan benar-benar di terapkan. Dalam hal ini upaya pimpinan dalam memberi dorongan sehingga tidak terpenuhinya dorongan sikap disiplin terhadap atasan dan bawahan terhadap peraturan yang ada.
2. Upaya pimpinan dalam memberikan Expectancy (penghargaan) terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan disiplin kerja yang tinggi, karena hal ini dapat membuat pegawai memiliki rasa yang lebih kuat dalam melaksanakan peraturan yang dibuat serta dalam melaksanakan tugasnya

pegawai negeri tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini belum di berlakukan di Dinas Kesehatan Provinsi karena belum ada pegawai yang mendapat penghargaan atas kerja yang bagus serta disiplin kerja yang tinggi.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka Upaya pimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat terdiri dari tiga upaya yaitu memberikan motif atau dorongan, upaya memberikan expectancy atau penghargaan serta memberikan incentiv atau ransangan terhadap pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas kesehatan provinsi Kalimantan Barat. Oleh karena itu bersama ini disampaikan beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Perlunya dorongan pimpinan terhadap pegawai negeri sipil dalam tindak kedisiplinan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang dianggap masih belum tinggi karena masih terdapat pegawai yang melanggar aturan-aturan yang berlaku pada dinas. Hal ini dilakukan agar pegawai negeri sipil lebih mentaati dan merealisasikan

peraturan yang berlaku karena dorongan yang diberikan pimpinan sangatlah membantu pegawai negeri dalam melaksanakan peraturan yang berlaku.

2. Masih dibutuhkannya expectancy atau penghargaan lebih terhadap pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kesehatan Kalimantan Barat lebih maksimal. Sehingga pegawai negeri yang melakukan disiplin kerja yang optimal menjadi merasa dihargai oleh pimpinan. Serta dapat menjadi stimulan bagi pegawai negeri lain yang berkerja pada dinas tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Pemerintah Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Cut Zurnali (2004) yang dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>

G. REFERENSI

Handoko, T Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, Malayu.S.P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan.Jakarta: Haji Masagung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sulistiyani, Ambar Teguh. (ed). 2004. Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Cetakan Pertama. Gava Media

Sumber lain :



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : CHAIRIL ANHAR
 NIM / Periode lulus : E01108091 /
 Tanggal Lulus : 3 Juli 2015
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
 Program Studi : Administrasi NEGARA
 E-mail address/ HP : CHAIRILARMSTRONG@Email.com / 081293640090

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa*) pada Program Studi Ilmu Adm Negara, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Upaya Motivasi Pimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja
 pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan
 Barat

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

Secara *fulltext*

content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demiikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal

Dr. Pagar MAB
 NIP. 19720905 200212 1 003

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 10-01-2017

CHAIRIL ANHAR
 NIM.E011.08.091

Catatan :

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)