

## Hubungan Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Petugas Dalam Penanganan Coronavirus (Covid 19) di Rumah Karantina Bumi Perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021

Atik Kridawati, Samingan, Merimarlina Yeq  
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati  
merimarlinayeq21@gmail.com

### Abstrak

Dari penelitian ini ditemukan beberapa pelanggaran disiplin yang mempengaruhi Produktivitas kerja petugas, masih banyaknya petugas yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, meninggalkan jam kerja tanpa ijin untuk keperluan pribadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara penerapan disiplin kerja dan kinerja petugas yang menangani pandemi COVID-19 di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik cross-sectional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling accidental. Teknik sampling accidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/accidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Penelitian ini melibatkan 100 peserta. Di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam Ulu, tahun 2021, responden dengan disiplin kerja yang baik memiliki peluang 4,846 kali lebih besar untuk mencapai kinerja. Hasil OR = 4,846 (95% CI 1,793–13,096). bahwa dari 100 responden terdapat sebanyak 56 (56%) yang produktivitas kinerjanya meningkat. Dimana, 50 (50%) monitoring evaluasinya kategori baik dan 6 (6%) yang kurang baik. Sedangkan 44 (44%) yang produktivitas kinerjanya tidak Meningkatkan. Dimana 28 (28%) monitoring evaluasinya kategori baik dan 16 (16%) yang kurang baik. Berdasarkan Uji statistik dengan Chi-Square Tests diperoleh nilai  $p=0.002 < \alpha = 0.05$ , yang menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan monitoring evaluasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja petugas dalam penanganan coronavirus (covid 19) di rumah karantina bumi perkemahan tanaa mekaam long melaham kabupaten Mahakam ulu tahun 2021. Analisis multivariate menemukan bahwa disiplin kerja dengan nilai p (Sig) paling kecil, 0,006, memiliki hubungan paling kuat dengan produktivitas kinerja. Hubungan antara peningkatan produktivitas kinerja petugas dan disiplin kerja ditemukan (nilai  $p=0,001$ ) dan monitoring evaluasi (nilai  $p=0,002$ ) maka responden dengan disiplin kerja yang baik memiliki peluang 4,846 kali untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hasil OR = 4,846 (95% CI 1,793–13,096).

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Monitoring Evaluasi, Produktivitas Kinerja

### Abstract

Discipline is consistent behavior that is repeated to form a habit pattern. These patterned behaviors and habits then form a culture. The purpose of the study was to determine the relationship of applying work discipline in increasing the productivity of officers' performance in handling coronavirus (covid 19) at the quarantine house of the Tanaa Mekaam Long campground in Mahakam Ulu district. This research method is analytic observational using cross sectional. The population in this study which is also the number of samples is 100 people. The results showed that there was a relationship between work discipline ( $p$  value = 0.001) and monitoring evaluation ( $p$  value = 0.002) in increasing the productivity of officers' performance. The result of OR = 4,846 (95% CI 1,793-13,096) means that respondents who have good work discipline have 4,846 times the

<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/kesehatan>

Article History :

Submitted 20 April 2022, Accepted 25 Maret 2024, Published 27 Maret 2024

chance of their performance productivity in the quarantine house of the Tanaa Mekaam Long campground in Mahakam Ulu Regency in 2021. Multivariate analysis of the variables that are most related to Performance Productivity is obtained. work discipline with the smallest p (Sig) value of 0.006. From the results of the analysis, the value of Odd Ratio (OR) = 4.243. Suggestion: The results of this study can be used as input and consideration in maintaining work discipline and continuing to improve it as well as conducting coaching such as monitoring and evaluation that is carried out regularly on the performance of the head of the agency as well as increasing employee capacity through education and training.

**Keywords:** Work Discipline, Monitoring Evaluation, Performance Productivity

## **PENDAHULUAN**

Seluruh lapisan masyarakat dan sektor terdampak wabah Covid- 19. Dampak masyarakat tidak terbatas pada bidang kesehatan masyarakat, tetapi juga meluas ke bidang lain seperti ekonomi, pendidikan, pelayanan, sosial, dan lain lain. Masyarakat harus berjuang keras untuk bertahan hidup akibat wabah yang berlangsung sejak akhir tahun 2019. Masyarakat kini harus menyesuaikan diri dengan tatanan normal baru pasca pandemi COVID-19 menghasilkan beberapa pola kebiasaan baru untuk protokol kesehatan yang bertujuan untuk menekan penyebaran virus (1). Saat ini, Kabupaten Mahakam Ulu, yang berada di Provinsi Kalimantan Timur, berada dalam zona kuning COVID-19.

Sebelumnya, hanya bagian Covid- 19 yang hijau( Gugus Tugas Covid, 2020). Menurut Dinas Kesehatan dan Pengendalian Kependudukan Kabupaten Mahakam Ulu, pada Kamis 17 Juni 2021 terdapat 1 kasus terkonfirmasi covid 1.968.302 pemudik( PP), 1 kemungkinan kasus, 410 pasien sembuh, dan 9 pasien meninggal di Kabupaten Mahakam

Ulu.

Banyak pihak yang khawatir akan tertular Covid 19 karena banyaknya masyarakat yang keluar masuk Kabupaten Mahakam ulu berasal dari zona merah atau lokasi penyebaran Covid-19. Akibatnya, pengawasan dan pengendalian di pintu masuk kabupaten diperketat. Hal itu dilakukan karena Kabupaten Kutai Barat (perbatasan Mahulu) telah ditetapkan sebagai zona terdampak virus Corona.

Terkait hal tersebut, Bupati Mahakam Ulu telah menetapkan Bumi Perkemahan Tana'a Mekaam Jaya di Long Melaham sebagai salah satu lokasi Pusat Karantina Covid-19. Lokasi tersebut memang khusus diperuntukkan bagi pelaku yang berasal dari luar daerah, seperti mereka yang menyerbu Mahulu atau tergolong individu yang diawasi dengan ketat. Rumah isolasi berisi 32 kamar dan terletak di daerah pedesaan. Kehadiran pusat karantina ini memungkinkan pihak berwenang untuk mengawasi, memantau, dan membimbing penduduk dalam penerapan prinsip-prinsip sosial, seperti pemisahan fisik yang benar, serta memberikan bantuan yang

lebih baik dan lebih terkontrol. Tujuan utama penyelenggaraan camping ground ini adalah untuk menjaga rasa aman di tengah wabah Covid-19 dan untuk memutus siklus penularan penyakit. [2].

Di Balai Karantina Bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, tim keamanan, relawan, dan tenaga medis dari Kabupaten Mahakam Ulu (Mahulu) berjaga. Tanggung jawab utamanya adalah mengelola kebijakan pemerintah dalam pemantauan masyarakat, termasuk tidak hanya menjaga tetapi juga memberi tahu karyawan di berbagai Pos Wasdalkes( Pemantau dan Pengendalian Kesehatan) di pintu masuk kawasan untuk mencatat perjalanan dari luar atau Orang Dalam Pengawasan (ODP). Jika tim percaya bahwa pelancong harus diisolasi secara independen dan terpusat, mereka akan memastikan bahwa Orang Dalam Pengawasan (ODP) dikenakan tindakan disipliner dan pelanggaran ditangani dengan cepat. Pelanggar yang menolak untuk ditahan di lokasi pusat. Jika tim menyimpulkan bahwa pelancong harus diisolasi secara terpisah dan terpusat, mereka akan memastikan bahwa Orang Dalam Pengawasan (ODP) dikenakan tindakan disipliner dan pelanggaran ditangani dengan cepat. Pelanggar yang menolak untuk diisolasi secara terpusat atau independen akan dihukum. Akhirnya, jika mereka terus melanggar hukum, mereka akan dikenai tindakan pendidikan dan kesehatan fisik, serta hukuman polisi. Ini berarti bahwa masyarakat

Mahulu akan mematuhi semua instruksi yang diberikan oleh pemerintah untuk menghentikan penyebaran virus Corona 2019 atau COVID-19 (Data Petugas Rumah Karantina COVID-19, 2021).

Polisi harus dapat diandalkan, rajin, disiplin, terampil, dan amanah jika mereka ingin berhasil memutus mata rantai penyebaran COVID-19. pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, untuk meningkatkan produktivitas individu, disiplin kerja sangat penting.

Studi menunjukkan bahwa ada banyak pelanggaran disiplin yang mengurangi produktivitas petugas; salah satunya adalah banyak petugas yang masuk kerja terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, serta banyak petugas yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin untuk kepentingan pribadi. Meskipun banyak upaya telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin petugas, masih ada banyak kendala. Ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan dan kurangnya rasa tanggung jawab petugas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga disebabkan oleh fasilitas yang tidak memadai dan tidak efisiennya penggunaan fasilitas yang tersedia untuk memudahkan pekerjaan. Akibatnya, karyawan di Rumah Karantina Bumi, Kamp Tanaa Mekaam Long Melaham, Kabupaten Mahakam Ulu, kurang produktif saat menangani wabah Corona.

Hasil wawancara dengan petugas menunjukkan bahwa hukuman berat untuk

pelanggaran disiplin tidak diterapkan dengan baik dan tidak sesuai dengan Peraturan Pimpinan.

Keberadaan organisasi mana pun, besar atau kecil, sangat terkait dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, ide, kemampuan, kreativitas, dan usaha di tempat kerja. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat efisiensi kerja yang tinggi membantu perusahaan atau lembaga mencapai tujuannya. Berbagai faktor memengaruhi efisiensi kerja. Ini termasuk disiplin dan semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, nutrisi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, lingkungan kerja, teknologi, fasilitas produksi, peluang kerja, dan kesempatan untuk berprestasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pemimpin harus memperhatikan moral. [3]

Pola perilaku yang konsisten yang dilakukan berulang kali untuk membangun kebiasaan disebut disiplin. Perilaku dan kebiasaan yang terstruktur ini membentuk budaya. Sebuah istilah "budaya organisasi" mengacu pada kebiasaan atau praktik kerja yang telah ditanamkan dalam perusahaan. "Budaya organisasi" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan nilai-nilai, cita-cita, tradisi, dan praktik kerja yang dimiliki setiap anggota organisasi dan berdampak pada cara mereka berperilaku. (4)

Kemampuan dan tujuan seseorang akan membentuk disiplin mereka. Jika tujuan

tugas tidak jelas, pekerja akan kehilangan disiplin. Begitu pula, jika seorang pekerja tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya, pekerja tersebut akan kehilangan keinginan untuk bekerja. Keteladanan pemimpin memengaruhi disiplin karyawan; misalnya, jika pemimpin memberikan contoh yang baik dan tepat waktu kepada anggota staf mereka, anggota staf akan lebih cenderung mengikuti aturan [5].

Perasaan keadilan dan kesejahteraan dapat meningkatkan disiplin dan keinginan pekerja. Pelanggar juga harus diawasi dan dihukum. Tingkat keparahan hukuman bergantung pada jenis pelanggaran. Ini membantu karyawan menjadi lebih disiplin dan berhati-hati saat bekerja [6].

Menurut Ambar et al., (2017), instansi pemerintah, misalnya, memiliki sekitar 25% karyawan, atas, menengah, dan bawah, yang menghabiskan semua jam kerja yang tersedia untuk bekerja sangat keras. Beberapa dari mereka diharuskan bekerja ekstra untuk memenuhi tenggat waktu kerja. Sementara itu, 75% karyawan tidak menggunakan jam kerjanya saat ini dan bahkan mengurangi jam kerjanya [7].

Didisiplinkan secara bertanggung jawab dan adil dapat berdampak positif pada organisasi pemerintahan. Ini karena disiplin dapat menumbuhkan atau memelihara rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dan bawahan serta membantu pekerja menjadi

lebih produktif, meningkatkan produktivitas mereka.

Secara umum, setiap organisasi yang didirikan ingin melihat pertumbuhan yang cepat dalam lingkup kegiatannya di masa depan, serta produktivitas yang besar di bidang kegiatannya. Beberapa aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, diperlukan untuk menjalankan operasi dan menentukan ukuran produktivitas. Akan menguntungkan jika kebiasaan seseorang berdampak baik pada perilaku kerja seseorang. Contohnya: seorang karyawan yang tepat waktu, disiplin, dan mengikuti kebiasaan sederhana, menghasilkan perilaku kerja yang sangat baik. Dia akan mengikuti aturan dan kesepakatan jika diberi tanggung jawab [7].

Pada tahun 2021, di Rumah Karantina Bumi Perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham di Kabupaten Mahakam Ulu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara penerapan disiplin kerja dengan meningkatkan produktivitas petugas dalam menangani wabah COVID-19".

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan rancangan cross-sectional. Di rumah karantina Tanaa Mekaam Long Melaham di Kabupaten Mahakam Ulu pada bulan Juli 2021, penelitian ini dilakukan. Penelitian ini melibatkan 150 petugas kesehatan yang menangani coronavirus

(covid-19) di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam ulu. Sampel penelitian ini adalah 100 petugas kesehatan dari rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam ulu. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling accidental. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *teknik sampling accidental*. *Teknik sampling accidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/accidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017a).

### **ANALISIS DATA**

#### **Analisis Univariat**

Tujuan analisis univariat adalah untuk menjelaskan ciri-ciri masing-masing variabel penelitian. Jenis data menentukan metode analisis univariat. Mean (mean), median, dan standar deviasi digunakan untuk menggambarkan data numerik. (Notoatmodjo, S, 2018).

Analisis univariat dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan presentase tunggal yang terkait dengan tujuan penelitian.

Data yang diolah selanjutnya dianalisis dengan menggunakan rumus frekuensi sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana: P : Persentase yang dicari

F : Frekuensi

n : jumlah sampel (Sugiyono, 2017b).

**Analisis Bivariat**

Pada penelitian ini digunakan uji *chisqure*, karena variabel yang akan diteliti berbentuk kategorik. Menurut Hastono (2016), dasar dari uji *chi squre* adalah membandingkan frekuensi yang diamati dengan frekuensi yang diharapkan. Tujuan digunakannya uji *chi squre* adalah untuk menguji perbedaan proporsi antara beberapa kelompok data, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel kategorik dengan variabel kategorik.

Pada penelitian ini penyajian data dalam bentuk 2 x 2, yaitu dua kelompok dan dua kemungkinan respon (tabel 4.1). Dengan demikian nilai statistik *chi squre* dapat dicari tanpa menghitung frekuensi harapan (Hastono, 2016). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \frac{N (ad - bc)^2}{(a + c)(b + c)(a + b)(c + d)}$$

**Tabel 4.1 Bentuk Umum Tabel Kontingensi 2**

**X 2**

Faktor	Kelompok		Jumlah
	I	II	
Resiko			
1	a	b	a+b

2	c	d	c+d
Jumlah	a+c	b+d	a+b+c+d

Uji kemaknaan dilakukan dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan Confident Interval 95%. Keputusan uji statistik dilakukan dengan cara membandingkan nilai p value dengan nilai  $\alpha$  (alpha), dengan ketentuan bila :

- a. P value lebih dari 0,05 berarti hipotesis nol gagal ditolak atau diterima dan uji statistik menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna.
- b. P value kurang atau sama dengan 0,05 berarti hipotesis nol ditolak atau tidak diterima dan uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang bermakna.

**Analisa Multivariat**

Analisis multivariat bertujuan untuk menganalisa hubungan antara beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam analisis multivariate ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Kriteria pengujian adalah dengan menguji signifikansi koefisien korelasi ganda sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1 - R^2)}$$

Dengan hasil jika:

- a. F hitung < F tabel, yaitu tidak dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan 5% maupun 1%.
- b. Fhitung > Ftabel, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan 5%

maupun 1% (Sugiyono, 2017a).

Langkah-langkah dalam analisis multivariat menggunakan regresi logistik ganda antara lain sebagai berikut :

1. Tahap yang pertama adalah melakukan seleksi bivariat masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai p value kurang dari 0,25, maka variabel tersebut diikutsertakan pada tahap analisis selanjutnya. Untuk variabel independen dengan nilai p value lebih dari 0,25 namun secara substansi penting, maka variabel tersebut diikutsertakan dalam analisis multivariat.
2. Tahap yang kedua adalah dilakukan pemodelan terhadap variabel yang masuk dalam analisis multivariat, yaitu dengan cara mengeluarkan secara bertahap variabel dengan nilai p value lebih dari 0,05 dan dimulai pada variabel yang memiliki nilai p value tertinggi kemudian diurutkan sampai dengan yang terendah. Selain itu pengeluaran variabel juga dipertimbangkan dengan perubahan nilai OR, jika terjadi perubahan nilai OR lebih dari 10% maka variabel tersebut tetap diikutsertakan dan merupakan variabel confounding pada interpretasi.
3. Tahap yang ketiga adalah dengan melakukan uji interaksi. Penentuan uji interaksi pada variabel independen dilakukan melalui pertimbangan logika substantif. Pengukuran interaksi dilihat dari kemaknaan uji statistik. Bila variabel pada uji interaksi mempunyai nilai yang

bermakna, maka variabel interaksi tersebut diikutsertakan dalam model.

4. Tahap selanjutnya adalah pemodelan akhir, yaitu variabel yang memiliki nilai  $p < 0,05$  diikutsertakan dalam analisis multivariat dan dilihat yang memiliki nilai OR paling tinggi maka variabel tersebut adalah variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen (Hastono, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kinerja**

Produktivitas	Frekuensi	Persentase
<b>Kinerja</b>		
Meningkat	56	56
Tidak meningkat	44	44
Jumlah	100	100

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh gambaran bahwa sejumlah 56 orang (56%) yang Produktivitas Kinerjanya meningkat dan sejumlah 44 orang (44%) yang Produktivitas Kinerjanya tidak meningkat.

**Tabel 2. Distribusi frekuensi Disiplin Kerja Petugas**

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
Disiplin	75	75
Tidak disiplin	25	25
Jumlah	100	100

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh gambaran

bahwa sejumlah 75 orang (75%) yang disiplin dan sejumlah 25 orang (25%) yang Tidak disiplin.

Kurang Baik	22	22
Jumlah	100	100

**Tabel 3. Distribusi frekuensi Monitoring Evaluasi Petugas**

Monitoring Evaluasi	Frekuensi	Persentase
Baik	78	78

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh gambaran bahwa sejumlah 78 orang (78%) Monitoring Evaluasi dalam kategori baik dan dan sejumlah 22 orang (22%) dalam kategori kurang baik.

**Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Petugas Dalam Penanganan Coronavirus (Covid 19)**

Disiplin Kerja	Produktivitas Kinerja				Jumlah		<i>p value</i>	OR (CL 90%)
	Meningkat		Tidak meningkat					
	f	%	f	%	f	%		
Disiplin	49	49%	26	26%	75	75%		4,846
Tidak disiplin	7	7%	18	18%	25	25%	p=0,001	(1,793-13,096)
Total	56	56%	44	44%	100	100		
<b>Monitoring Evaluasi</b>								
Baik	50	50	28	28	78	78		4,762 (1,673-
Kurang Baik	6	6	16	16	22	22	p=0,002	13,555)
Total	56	56	44	44	100	100		

Dari 100 orang yang disurvei, 56 (56%) meningkatkan produktivitas kinerjanya, 49 (49%) disiplin dan 7 (7%) tidak. Sebaliknya, 44 (44%) tidak meningkatkan produktivitas kinerjanya, dengan 26 (26%) disiplin dan 18 (18%) tidak disiplin.

Ada hubungan antara disiplin kerja dan peningkatan produktivitas kinerja petugas dalam menangani coronavirus (covid 19) di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam Ulu, pada tahun 2021. Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai  $p=0.001 < \alpha = 0.05$ . Hasil OR = 4,846 (95% CI 1,793–13,096), yang menunjukkan bahwa responden dengan disiplin kerja yang baik memiliki peluang 4,846 kali lebih besar untuk mencapai produktivitas kinerja dibandingkan dengan responden yang tidak disiplin.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang atau sekelompok orang yang tunduk pada prosedur atau peraturan tertulis atau tidak tertulis, yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan mereka. Dengan adanya peraturan tertulis dan tidak tertulis, diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja [8].

Disiplin kerja, menurut Siagian (2012), adalah salah satu komponen yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin akan

memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat output yang paling tinggi. Ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan kesadaran pribadi dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin. Dengan demikian, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan tersebut (9).

Hasil penelitian Munawaroh (2021) konsisten; variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000–0,05, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo sangat memengaruhi produktivitas mereka. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan adalah signifikan, dengan nilai R square 0,331, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 33,1%, sementara faktor lain memengaruhi 66,9% [10].

Karyawan memiliki produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik. Jika seorang karyawan disiplin dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan sesuai target. Jika mereka melakukannya dengan disiplin dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, produktivitas kerja mereka akan meningkat. Jika perusahaan meningkatkan pengawasan terhadap kebiasaan kerja

karyawannya, mereka akan lebih tegas [10].

Peneliti percaya bahwa masalah disiplin sering ditemukan saat melakukan aktivitas atau aktivitas sehari-hari. Disiplin kerja berarti datang dan pergi tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan, dan mematuhi semua standar perusahaan dan konvensi sosial. Ini meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi atau instansi.

Pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa dari 100 responden terdapat sebanyak 56 (56%) yang produktivitas kinernya meningkat. Dimana, 50 (50%) monitoring evaluasinya kategori baik dan 6 (6%) yang kurang baik. Sedangkan 44 (44%) yang produktivitas kinerjanya tidak Meningkat. Dimana 28 (28%) monitoring evaluasinya kategori baik dan 16 (16%) yang kurang baik.

Ada hubungan antara monitoring evaluasi dan peningkatan produktivitas kinerja petugas dalam menangani coronavirus (covid 19) di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam Ulu, pada tahun 2021. Hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai  $p = 0.002 < \alpha = 0.05$ . Hasil OR = 4,762 (95% CI 1,673-13,555), yang menunjukkan bahwa responden yang melakukan pengawasan dan evaluasi dengan baik memiliki peluang 4,762 kali lebih besar untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya dibandingkan dengan responden yang melakukan pengawasan dan

evaluasi dengan buruk.

Evaluasi kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah komponen penting dalam pengembangan suatu perusahaan atau lembaga secara efektif dan efisien karena perusahaan menggunakan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja untuk membuat rencana dan keputusan selanjutnya. "Menurut [12] metode evaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan adalah penilaian kinerja", dan untuk mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan dasar, adala Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan atau instansi, penilaian kinerja harus difokuskan pada pengadaan umpan balik, seperti bagaimana atasan memberikan umpan balik kepada karyawan dan bagaimana hasilnya disampaikan dengan jelas kepada karyawan.

Selain itu, monitoring terkait erat dengan produktivitas kerja. Menurut "(Siagian, 2012) menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan", monitoring yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi [9].

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rohmat et al. (2020), evaluasi kinerja dan

monitoring memiliki pengaruh yang sama terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Malang Selatan. Salah satu variabel penting yang saling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah monitoring, yang memiliki nilai signifikansi paling rendah dari semua variabel lainnya. Pegawai KPP Pratama Malang Selatan sangat produktif karena mereka diawasi dan dinilai kinerjanya [13].

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti percaya pengawasan merupakan kegiatan pengamatan daripada pelaksanaan uraian tugas organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan selesai sesuai rencana. Evaluasi kinerja membantu pemimpin dalam

## KESIMPULAN

- a. Hasil dari penelitian ini diperoleh gambaran bahwa di rumah karantina bumi perkemahan tanaa mekaam long melaham kabupaten Mahakam ulu produktivitas kinerja petugas meningkat 56 (56%), lebih banyak yang disiplin 75 (75%) yang disiplin dan Monitoring Evaluasi dalam kategori baik 78 (78%).
- b. Hubungan antara peningkatan produktivitas kinerja petugas dan disiplin kerja ditemukan (nilai  $p=0,001$ ) dan

menginspirasi petugas dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemantauan yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja yang kuat dan juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif di tempat kerja, terutama saat melakukan tugas mereka dengan penuh semangat.

monitoring evaluasi (nilai  $p=0,002$ ). Di rumah karantina bumi perkemahan Tanaa Mekaam Long Melaham, kabupaten Mahakam Ulu, tahun 2021, responden dengan disiplin kerja yang baik memiliki peluang 4,846 kali untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hasil OR = 4,846 (95% CI 1,793–13,096).

- c. Dengan nilai  $p$  (Sig) paling kecil, 0,006, diketahui bahwa disiplin kerja adalah variabel yang berhubungan dengan produktivitas kinerja. Dari hasil analisis, nilai OR adalah 4,243.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. Farokhah, Y. Ubaidillah, and R. A. Yulianti, "Penyuluhan Disiplin Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kelurahan Gandul Kecamatan Cinere Kota Depok," *In*

*Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ*, vol. 1, no. 1, 2021.

- [2] Dinas Kesehatan DP2KB Mahulu, "Kabupaten Mahakam Ulu Satu-satunya

- Zona Hijau di Kalimantan Timur,” *Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB)*, 2020. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/268118/kabupaten-mahakam-ulusatusatunya-zona-hijau-di-kalimantan-timur> (accessed Apr. 28, 2020).
- [3] Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Indonesia, 2014.
- [4] R. Stephen, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [5] I. Sandi, “Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja petugas kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Nagara Raya tahun 2013,” Doctoral dissertation, Universitas Teuku Umar Meulaboh, 2013.
- [6] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Keempat belas. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [7] T. Ambar, Sulistiyani, and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.
- [8] S. Halimah, “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mitra Saruta Indonesia Di Gresik,” Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014.
- [9] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [10] D. B. Munawaroh, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo,” Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo, 2021.
- [11] A. Sugiarto and I. Ramadhan, “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1227–1237, 2021.
- [12] G. Dessler, *Human Resource Management* (13th ed.). London: Pearson Prentice Hall Inc, 2013.
- [13] R. Rohmat, N. Hidayati, and S. Asiyah, “Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan,” *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, vol. 9, no. 02, 2020.
- [14] Asep Suryana. (2021). *Strategi Monitoring Dan Evaluasi (Monev) Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah*. 09 september 2021. [http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur.\\_Adm\\_inistrasi\\_Pendidikan/197203211999031-Asep\\_Suryana/Strategi\\_Monitoring\\_Dan\\_Evaluasi.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur._Adm_inistrasi_Pendidikan/197203211999031-Asep_Suryana/Strategi_Monitoring_Dan_Evaluasi.pdf)
- [15] Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* [Doctoral dissertation]. IAIN Ponorogo.
- [16] WHO. (2020). *Novel Coronavirus (2019—NCoV)*. <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>
- [17] L. Farokhah, Y. Ubaidillah, and R. A. Yulianti, “Penyuluhan Disiplin Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kelurahan Gandul Kecamatan Cinere Kota Depok,” *In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [18] Moerdiyanto. (2021). *Teknik Monitoring Dan Evaluasi (Monev) Dalam Rangka Memperoleh Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. 09 september 2021. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pelitian/Drs.%20Moerdiyanto,%20M.Pd./ARTIKEL%20MONEV.pdf>
- [19] Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Pertanyaan dan Jawaban Terkait Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. <https://covid19.kemkes.go.id/download/>

- [20] Republika. (2020). *Bumi Perkemahan Mahulu Jadi Lokasi Karantina Covid-19*. [https://www.republika.co.id/berita/q9gfsx327/ bumi- perkemahan-mahulu-jadi-lokasi-karantina-covid19](https://www.republika.co.id/berita/q9gfsx327/bumi-perkemahan-mahulu-jadi-lokasi-karantina-covid19)