

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**BAYTI NURSELA**

**NIM : 16612173**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**BAYTI NURSELA**

**NIM : 16612173**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI  
**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : Bayti Nursela  
NIM : 16612173

Menyetujui :

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



M Muazamsyah, S.Sos., M.M  
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng  
NIDN. 1022038001/Lektor

Mengetahui,  
Plt. Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Bayti Nursela  
Nim : 16612173

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

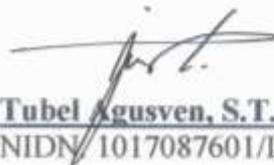
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



M Muazamsyah, S.Sos., M.M  
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M  
NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng  
NIDN. 1022038001/Lektor

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak.CA  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bayti Nursela  
NIM : 16612173  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.27  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata1  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penyusun



**BAYTI NURSELA**  
NIM. 16612173

## **PERSEMBAHAN**

**Alhamdulillah sujud syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga karuniaNya serta kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan segala kekurangan. Shalawat beserta salam ku hadirkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.**

**Sebagai tanda syukur yang tak terkira ku persembahkan skripsi ini untuk keluarga ku tercinta terutama untuk kedua orang tua ku: Bapak Bahtiar (Alm) dan Ibu Sundari yang tidak pernah berhenti untuk selalu mendidik ku, membimbing ku, memberikan cinta dan kasih sayang, memberikan ku nasehat, semangat, dukungan yang tiada henti serta selalu mendo'akan ku disetiap waktunya. Semua itu takkan mampu ku balas dengan apapun di dunia ini.**

**Dan untuk Abang ku M.Syah Roni, S.E. dan Kakak ku Veti Nurhasanah terimakasih untuk dukungan dan semangat yang tiada hentinya.**

**Dan untuk suami ku Herma Lispiyandi, S.Pd. terimakasih selalu memberikan ku semangat, dukungan yang tak ada henti nya serta selalu mendo'akan ku hingga saat ini. Serta semua perjuangan dan pengorbanan yang telah dilakukan untuk ku.**

## MOTTO

*“Sesungguhnya Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri” (QS. Ar Ra’d : 11).*

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39).*

*Jangan Pergi Mengikuti Kemana Jalan Akan Berujung. Buat Jalanmu Sendiri Dan Tinggalkanlah Jejak. (Ralph Waldo Emerson).*

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG” disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Manajemen Strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak. Ak, CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.M.Si.Ak,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak M Muazamsyah, S.Sos., M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Ibu Dosen program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali ilmu pengetahuan.
9. Bapak Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.
10. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.
11. Bapak Yusrizal, S.Kom, M.Kom. yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi tentang Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.
12. Ucapan terimakasih untuk ke dua orang tua ku, bapak Bahtiar (Alm) dan ibu Sundari yang telah mendidik ku, membimbing ku, memberikan kasih sayang dan cinta, memberi nasehat, perhatian, dukungan, semangat, serta do'a yang selama ini diberikan untuk ku tentu takkan mampu ku balas oleh apapun.
13. Ucapan terimakasih untuk abang ku M.Syah Roni, S.E. dan kakak ku Veti Nurhasanah yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada ku.
14. Ucapan terimakasih kepada Suami ku Herma Lispiyandi, S.Pd. karena telah memberikan ku semangat dan terus mendukung ku hingga penulisan ini selesai.

15. Ucapan terimakasih kepada Om Supriyono, S.Ag. yang telah menjadi pengganti orang tua ku selama berada di Tanjungpinang.
16. Ucapan Terimakasih kepada Meng Ku (Meiliana Safitri), yang selama perkuliahan telah menjadi teman serta sahabat menjalani setiap proses perkuliahan.
17. Ucapan terimakasih untuk Shirley yang sering aku tanya-tanya tentang penulisan skripsi.
18. Teman-teman seperjuangan khususnya kelas manajemen malam 2 angkatan 2016.
19. Teman-teman seperjuangan ku yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan pembaca.

Wa'alaikumsalam, Wr. Wb

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penulis,

**BAYTI NURSELA**  
**NIM : 16612173**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	5
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ....	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Disiplin .....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	14

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.1.2.4 Pentingnya Disiplin Kerja .....	19
2.1.2.5 Fungsi Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja .....	22
2.1.2.7 Pendekatan Disiplin Kerja.....	24
2.1.2.8 Sanksi Disiplin Kerja.....	25
2.1.2.9 Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	28
2.1.2.10 Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.1.3 Efektivitas .....	30
2.1.3.1 Pengertian Efektivitas.....	30
2.1.3.2 Konsep Efektivitas .....	32
2.1.3.3 Kriteria Efektivitas .....	33
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas ....	36
2.1.3.5 Dimensi Efektivitas .....	37
2.1.3.6 Indikator Efektivitas .....	38
2.2. Kerangka Pemikiran .....	40
2.3. Hipotesis .....	40
2.4. Penelitian Terdahulu .....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	55
3.2. Sumber Data .....	55
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4. Teknik Populasi dan Sampel.....	57
3.4.1 Populasi.....	57
3.4.2 Sampel .....	58
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	59
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	60
3.7 Teknik Analisis Data.....	61
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	62
3.7.1.1 Uji Validitas .....	62

3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	62
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	63
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	63
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	64
3.7.2.3 Uji Autokorelasi .....	65
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
3.7.4 Uji Hipotesis .....	67
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T).....	67
3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	69
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
4.1.2 Struktur Organisasi .....	69
4.2. Gambaran Umum Responden .....	76
4.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
4.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan....	77
4.3. Uji Kualitas Data .....	78
4.3.1 Uji Validitas.....	78
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	79
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	79
4.3.3.1 Variabel Disiplin .....	79
4.3.3.2 Variabel Efektivitas Kerja .....	82
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.4.1 Uji Normalitas .....	83
4.3.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.3.4.3 Uji Autokorelasi .....	86
4.4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
4.4.1 Pengujian Hipotesis .....	88
4.4.1.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) .....	88
4.4.1.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89

4.5. Hasil Pembahasan .....	90
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>92</b>
5.1. Kesimpulan .....	92
5.2. Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang Tahun 2019 Pada 3 Bulan Terakhir.....	4
Tabel 3.1	Data Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.....	57
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	76
Tabel 4.2	Usia Responden.....	77
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	77
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian .....	79
Tabel 4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin.....	80
Tabel 4.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja ...	82
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Model 1 .....	84
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi.....	86
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	87
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	88
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	89

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.....	70
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Model 2.....	85
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Pedoman Kuesioner
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Data
Lampiran 3	: Hasil SPSS
Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 6	: Plagiarism

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG**

Bayti Nursela. 16612173. S1 Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang. baytinurselabahri@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi berjumlah 57 responden dan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis kuantitatif menggunakan SPSS. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis yaitu uji parsial serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian uji hipotesis yaitu uji signifikan parsial uji-t nilai t hitung 8,538 sehingga nilai t hitung > t tabel, yaitu  $8,538 > 2,004$ . Artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian uji koefisien determinasi sebesar 0,755% artinya 75,5% variasi disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

Kata Kunci : Disiplin, Efektivitas Kerja.

Dosen Pembimbing I : M Muazamsyah, S.Sos., M.M

Dosen Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF DISCIPLINE ON THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE WORKING IN DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF TANJUNGPINANG***

Bayti Nursela. 16612173. S1 Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang. baytinurselabahri@gmail.com

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline on the work effectiveness of Tanjungpinang Population and Civil Registry Service employees. The research method used in this study is an associative method with a quantitative approach, with a population of 57 respondents and the sample used is a saturated sampling.*

*The data analysis technique used is quantitative analysis using SPSS. Then the data analysis stage is carried out by testing the research instruments, analyzing classical assumptions, simple linear regression analysis, testing the hypothesis that is a partial test and the coefficient of determination.*

*The results of the hypothesis test are the partial significant test of t-test, the value of t arithmetic 8.538 so that the value of t arithmetic > t table, which is  $8.538 > 2.004$ . This means that partially discipline has a significant effect on work effectiveness. The results of the test of the coefficient of determination of 0.755% means that 75.5% of the variations in discipline affect work effectiveness. The rest is explained by other variables outside the regression model.*

*The conclusion of this research is that there is a positive and significant influence between discipline on work effectiveness of employee in departement of population and civil registration of Tanjungpinang.*

*Keywords : Discipline, Work Effectiveness.*

*Advisor I : M Muazamsyah, S.Sos., M.M*

*Advisor II : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi tidak hanya diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal saja akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai bisa mempengaruhi kinerja perusahaan maupun organisasi secara menyeluruh. Disamping itu, tindakan pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja dengan seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi.

Hasibuan Malayu (2010) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personil,

tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesadaran setiap pegawai untuk melaksanakan setiap peraturan yang dibuat dan berlaku di organisasi atau perusahaan merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena jika tidak adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan yang telah ditetapkan terhadap pegawai ialah satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak ditaati dengan baik akan mengakibatkan kerugian perusahaan atau organisasi dan pegawai itu sendiri.

Efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif. Sehubungan dengan hal tersebut, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasinya. Sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan maupun

peraturan yang telah dibuat. Untuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawainya agar tidak menyimpang dari ketentuan dan peraturan diperlukan adanya suatu tindakan yang nyata. Seperti yang dikemukakan Veithzal Riva'i dalam Hartatik (2014) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pada tahun 2019 telah ditetapkan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kota Tanjungpinang tahun 2018-2023 sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Tanjungpinang periode 2018-2023. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sesuai Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja mempunyai tugas membantu Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan daerah. Untuk itu sangat diperlukan disiplin kerja bagi para pegawai agar pekerjaan menjadi efektif, dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan fungsi pegawai, tanpa ditunjang dengan disiplin yang tinggi maka pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa untuk terwujudnya efektivitas kerja pegawai suatu organisasi secara totalitas dapat dilakukan pelaksanaan upaya peningkatan disiplin pegawai melalui berbagai program dan mekanisme pendisiplinan pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dari Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang, diperoleh data absensi dari 57 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil**  
**Tanjungpinang Tahun 2019 Pada 3 Bulan Terakhir**

No	Bulan	Cuti	Sakit	Pulang Cepat	Terlambat	Tanpa Keterangan
1.	Oktober	10 Orang pegawai	4 Orang pegawai	1 Orang pegawai	2 Orang pegawai	1 Orang pegawai
2.	November	10 Orang pegawai	4 Orang pegawai	0 (tidak ada)	4 Orang pegawai	0 (tidak ada)
3.	Desember	16 Orang pegawai	5 Orang pegawai	0 (tidak ada)	7 Orang pegawai	0 (tidak ada)

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang Tahun 2020.

Dari data dan gejala permasalahan diatas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang masih perlu diperbaiki. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar tercapainya efektivitas kerja pegawai, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumber referensi pada jurusan manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia serta bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai.

### **1.4.2 Kegunaan praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa mampu memberikan masukan :

#### **1. Bagi Peneliti.**

Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, pengalaman serta implementasi ilmu yang didapatkan oleh penulis selama menjalani perkuliahan dan dalam penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

#### **2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mendukung pelaksanaan disiplin kerja dan untuk membuat sebuah kebijakan atau aturan-aturan tentang pemberlakuan disiplin kerja guna untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dan dikembangkan lebih lanjut, serta dijadikan sebagai bahan referensi terhadap penelitian sejenis.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dan gambaran dalam penulisan ini maka ada 5 sistematika penulisan yang penulis susun sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada BAB Pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada BAB Tinjauan Pustaka membahas teori-teori yang berkaitan, teori tentang manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dan

efektivitas, kerangka pemikiran dan hipotesis. Dengan penelitian yang dipakai sebagai acuan masalah yang telah dibahas.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada BAB Metodologi Penelitian ini terdiri dari jenis penelitian, sumber data populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisa data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB Hasil Penelitian dan Pembahasan ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan hasil uraian-uraian baik dari kuesionernya maupun dari analisis data serta penulisan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada BAB Penutup ini berisikan hal-hal yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Hasibuan (2016). Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines dan market*. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkannya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Menurut Hasibuan (2016) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh

barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Sutrisno (2019) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila

memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2010:9-11):

#### 1. Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### 2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarah dan Pengadaan.

Pengarah adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarah dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 4. Pengendalian.

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan.

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh

keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan.

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian.

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2019) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **2.1.2 Disiplin**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal, Margahana (2018). Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seseorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya.

Menurut Garaika dan Margahana (2019) Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik,

supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Handoko dalam Sutrisno (2019). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efektivitas semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan ataupun pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Handoko dalam Hamali (2019) terdiri dari:

#### **1. Disiplin Preventif.**

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif.**

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan dan atau skorsing.

#### **3. Disiplin Progresif.**

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

#### **1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.**

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

#### **2. Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan.**

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya Aturan Pasti yang dapat dijadikan Pegangan.

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

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan.

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan atau pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya Pengawasan Kepada Para Karyawan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin, antara lain:
  - a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja;
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan;
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan meginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.2.4 Pentingnya Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin

mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi-efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2019), Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

#### **2.1.2.5 Fungsi Disiplin Kerja**

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Tu'u dalam Hartatik (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, dan menciptakan lingkungan kondusif.

##### **1. Menata Kehidupan Bersama.**

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

## 2. Membangun Kepribadian.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

## 3. Melatih Kepribadian.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

## 4. Hukuman.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

## 5. Menciptakan Lingkungan Kondusif.

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 2.1.2.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heru Subekti dalam Hartatik (2014) ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pemimpin Mempunyai Prilaku Positif.

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

#### 2. Penelitian yang Cermat.

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

#### 3. Kesegaran.

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahannya sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

#### 4. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*).

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang.

5. Fokus pada Masalah.

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan di Jalankan Secara Konsisten.

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel.

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung Nasihat.

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. Data pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

9. Tindakan Konstruktif.

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar

staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

#### 10. *Follow Up* (Evaluasi).

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

### **2.1.2.7 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hartatik (2014) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.

#### 1. Pendekatan Disiplin Modern.

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi, yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta-faktanya.

- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan Disiplin Tradisi.

Yang dimaksud dengan disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Penegakkan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan.

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **2.1.2.8 Sanksi Disiplin Kerja**

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakkan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman

bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli tentang pemberian hukuman secara bertahap.

1. Menurut Sondang P.Siagian dalam Hartatik (2014), pemberian hukuman bertahap tersebut sebagai berikut:

- a. Peringatan lisan oleh penyelia.
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
- d. Penundaan kenaikan pangkat.
- e. Pembebasan dari jabatan.
- f. Pemberhentian sementara.
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat.

2. Menurut Winardi.

Menurut Winardi dalam Hartatik (2014) mengatakan bahwa untuk mengajukan disiplin, harus terdapat sejumlah peraturan sebagai satu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti:

- a. Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukum bagi pihak yang melanggarnya.
- b. Ketentuan-ketentuan yang diberikan pada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.

- c. Prosedur-prosedur *feed back* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan.
- d. Penelitian objektif tentang kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban.
- e. Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

### 3. Menurut Bedjo Siswanto.

Menurut Bedjo Siswanto dalam Hartatik (2014) mengemukakan bahwa secara umum, sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat dibedakan atas sanksi disiplin berat, sedang, dan ringan.

#### a. Contoh sanksi disiplin berat:

- Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.
- Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan pegawai yang bersangkutan sendiri.
- Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

#### b. Contoh sanksi disiplin sedang:

- Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
- Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, baik harian, mingguan, atau bulanan.
- Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

c. Contoh sanksi disiplin ringan:

- Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
- Teguran tertulis.
- Pernyataan menyesal secara tertulis.

#### **2.1.2.9 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan, dikemukakan oleh Tohardi dalam Sutrisno (2019). Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan ataupun pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019). Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

#### **2.1.2.10 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat Terhadap Aturan waktu.

Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap jam kerja yang meliputi: dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat pegawai yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan maupun organisasi.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan

tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun organisasi seperti: peraturan dasar tentang berpakaian, kelengkapan seragam, serta peraturan bertingkah laku yang baik dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan.

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi yaitu dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan yang telah diberikan, sesuai dengan tugas yang telah diberikan, dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, serta cara-cara berhubungan yang baik dengan unit kerja lainnya.

### 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya.

Perusahaan maupun organisasi dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pekerja atau pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **2.1.3 Efektivitas**

### **2.1.3.1 Pengertian Efektivitas**

Menurut Mahsun dalam Asmira (2016) efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Sedangkan menurut Miler dalam Asmira (2016) menjelaskan bahwa

arti efektivitas dan efisiensi adalah yaitu: efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya.

Efektivitas harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan. Menurut Puti (2018) mengatakan bahwa efektivitas adalah pekerjaan yang dilaksanakan dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut dengan memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia maupun pemanfaatan sumber daya yang ada. Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa efektivitas adalah pekerjaan yang dilaksanakan dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan tersebut, dengan memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia maupun sumber daya yang ada.

Menurut Ravianto dalam Masruri (2014) efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun kualitasnya, maka dapat dikatakan efektif. Efektivitas berasal dari kata dasar efektif. kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil, jadi efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.

Menurut Handoko (2013) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer yang efektif dapat memilih

pekerjaan yang harus dilakukan atau cara yang tepat untuk mencapai tujuan. Efektivitas kerja merupakan suatu yang menunjukkan tingkat suatu keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sesuai waktu, tempat dan cara kerjanya yang telah ditentukan pula. Efektivitas kerja sangat diperlukan oleh semua jenis organisasi, sehingga setiap pemimpin dapat selalu berusaha dengan berbagai cara untuk mencapai tingkat efektivitas kerja tersebut, sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi dapat dicapai. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang penting bagi sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintahan, karena efektivitas dapat memberikan gambaran tingkat keberhasilan karyawan maupun pegawai dalam mencapai target kerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan.

### **2.1.3.2 Konsep Efektivitas**

Menurut Ivancevich dalam Muhammad (2016) konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu:

#### **1. Pendekatan Tujuan.**

Untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

#### **2. Pendekatan Sistem.**

Pendekatan sistem yaitu organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung antara satu sama lain. Input dan Output merupakan titik tolak dalam uraian organisasi.

Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber input dari system yang lebih luas, mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah menjadi output.

### **2.1.3.3 Kriteria Efektivitas**

Menurut Gibson dalam Muhammad (2016) menyimpulkan bahwa ada lima kriteria atau ukuran efektivitas suatu organisasi, yaitu:

#### *1. Production* (Produksi).

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan, ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi.

#### *2. Efficiency* (Efisiensi).

Sebagai angka perbandingan antara output dan input, perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan output dengan waktu merupakan bentuk umum dari ukuran ini.

#### *3. Kepuasan dan Semangat Kerja.*

Menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan finansial ataupun non finansial pegawainya.

#### *4. Kemampuan Menyesuaikan Diri.*

Sampai seberapa jauh organisasi dapat menggapai perubahan intern dan ekstern. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga atau memprediksi adanya perubahan dalam lingkungan diluar organisasi maupun dalam organisasi itu sendiri.

#### *5. Perkembangan Usaha.*

Pengembangan yang biasa adalah program pelatihan atau sosialisasi bagi tenaga manajemen atau masyarakat dan non manajemen. Tetapi pengembangan organisasi sekarang ini telah berkembang dan bertambah banyak jenisnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologi dan sosiologi.

Menurut Maliah & Agung Saputra (2016) kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor eksternal organisasi antara lain yaitu:

1. Produktivitas organisasi adalah output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar organisasi untuk beradaptasi.
3. Tidak adanya ketegasan didalam organisasi atas hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Menurut Makmur (2011) kriteria efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria yaitu:

1. Ketepatan Waktu.

Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi.

2. Ketepatan Perhitungan Biaya.

Berkaitan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, dalam arti tidak mengalami kekurangan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai suatu kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.

3. Ketepatan dalam Pengukuran.

Dengan ketepatan ukuran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya sebenarnya merupakan gambaran dari pada efektivitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi.

4. Ketepatan dalam Menentukan Pilihan.

Menentukan pilihan bukanlah suatu persoalan yang gampang dan juga bukan hanya tebakan tetapi melalui suatu proses, sehingga dapat menemukan yang terbaik diantara yang baik.

5. Ketepatan Berfikir.

Ketepatan berfikir akan menghasilkan keefektivan sehingga keberhasilan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan sesuatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil yang maksimal.

6. Ketepatan dalam Melakukan Perintah.

Keberhasilan dalam organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.

7. Ketepatan dalam Menentukan Tujuan.

Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

8. Ketepatan Sasaran.

Penentuan sasaran yang tepat, baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas**

Secara teoritis suatu program yang telah tersusun dengan baik belum tentu baik dan sesuai dengan konsep yang telah disusun, hal ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas adalah sebagai berikut:

1. Minat kerja.
2. Disiplin kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kerjasama.
5. Pelaksanaan sistem organisasi.
6. Motivasi.
7. Fungsi Organisasi.
8. Pendelegasian.
9. Kemampuan (Siagian, 2013).

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard dan M. Stress dalam Andi Hartati (2019) faktor-faktor tersebut terdiri dari:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Setiap orang yang

masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

## 2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **2.1.3.5 Dimensi Efektivitas**

Dibawah ini merupakan dimensi efektivitas menurut Saleh (2010) adalah:

#### 1. Keterlibatan.

Keterlibatan merupakan suatu perbuatan yang menyebabkan karyawan tersebut merasa dilibatkan dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan atau instansi sehingga mereka bertanggung jawab ditindakan yang telah mereka lakukan.

#### 2. Konsistensi.

Konsistensi merupakan kesepakatan yang dibuat anggota perusahaan atau instansi pada asumsi dasar serta juga nilai inti perusahaan atau instansi. Ini juga memfokuskan pada keyakinan, nilai serta tanda para anggota serta juga mengerti pelaksanaan kegiatan atau aktivitas yang terorganisir.

#### 3. Kemampuan Adaptasi.

Kemampuan adaptasi merupakan suatu kemampuan perusahaan untuk dapat mengartikan pengaruh lingkungan atau juga menghadapi perubahan yang terjadi diluar perusahaan pada perubahan didalam sebuah perusahaan.

#### 4. Misi.

Misi merupakan sebuah aspek yang menyatakan tujuan pokok perusahaan atau instansi yang kemudian membuat anggota tersebut menjadi kuat serta juga fokus pada hal yang didalam perusahaan atau insatnsi itu dianggap penting.

#### **2.1.3.6 Indikator Efektivitas**

Adapun kriteria atau indikator efektivitas menurut Tangkilisan dalam Maliah & Agung Saputra (2016) yaitu diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Pencapaian Target.

Sejauh mana pelaksanaan tujuan pegawai dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

##### 2. Kemampuan Adaptasi.

Keberhasilan suatu pegawai dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari internal maupun eksternal.

##### 3. Kepuasan Kerja.

Suatu kondisi kerja yang dirasakan dapat memberikan rasa kenyamanan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang menjadi *focus elemen* ini adalah antara pekerja sesuai imbalan atau sistem intensif yang didapat dan diberlakukan bagi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja.

##### 4. Tanggung Jawab.

Pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diperoleh sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, serta bisa menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Indikator yang digunakan dalam efektivitas menurut Hasibuan dalam Toga Torop (2011) yakni :

1. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama kerja. Setiap perusahaan maupun instansi akan selalu berusaha agar efektivitas dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawainya berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu.

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu Disiplin dan Efektivitas kerja. Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut maka dapat digambarkan model penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

Keterangan : 1. Disiplin Sebagai Variabel Bebas (X)

2. Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Terikat (Y)

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tinjauan teori tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

1. Evi Riyanti<sup>1</sup> & Yansahrita<sup>2</sup> (2019) judul penelitian: “Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur”.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur merupakan instansi Pemerintah yang bergerak dalam bidang Kependudukan dan Catatan Sipil yang merupakan tanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan data yang akurat dalam Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana pengaruh disiplin terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin dan efektivitas kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan, Disiplin berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner,

interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur maka penulis menyimpulkan:

- a. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
  - b. Efektivitas Kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.
  - c. Korelasi antara disiplin terhadap peningkatan Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka 'r' sebesar 0,74 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,74 terletak antara 0,600 – 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat.
  - d. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh ( t ) tabel = 1,860 sedangkan ( t ) hitung = 3,1109 yang dapat disimpulkan bahwa ( t ) hitung > (t) tabel atau ( t ) hitung lebih besar dari ( t ) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.
2. Elisabeth Pruwo Gebze (2018) judul penelitian : “Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Anim Ha Sejahtera Merauke”.

Peran SDM dan keunikan pada tiap individunya berdampak pada berbagai program pengelolaan dan resiko yang ditimbulkan termasuk resiko menciptakan peluang terbentuknya usaha-usaha penyedia jasa tenaga kerja. Peluang ini semakin menghantar perkembangan PT. Mitra Anim Ha Sejahtera Merauke dalam perluasan jasa layanannya. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktu yang ditentukan menjadi keluhan utama para pengguna jasa. Hal ini menjadi permasalahan prioritas PT. Mitra Anim Ha Sejahtera yang akan berdampak pada keberlangsungan usahanya. Dimana Ni Luh dkk menemukan bahwa disiplin dan motivasi signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. efektivitas kerja diukur dengan beberapa indikator yaitu kepuasan kerja, produktivitas, kualitas, efesiensi, fleksibilitas, daya saing dan pengembangan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik total sampling berjumlah sebanyak 33 orang responden, dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Selain dari pengamatan dan wawancara maka pengumpulan data kuesioner diolah dengan SPSS dengan teknik analisis regresi. Responden sebanyak 33 orang pada penelitian ini didominasi oleh karyawan pria dengan persentase terbanyak yakni 85% . hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini valid dan reliable. Tabel rekap hasil uji regresi menunjukkan eliminasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi sederhana yakni:  $Y = 2,588 + 0,784 (X)$  yang dapat diinterpretasikan bahwa: koefisien konstanta (a) sebesar 2,588 atau jika disiplin dianggap konstan maka, efektivitas kerja karyawan sebesar 2,588. Dan koefisien regresi disiplin sebesar 0,784 koefisien regresi

disiplin (X) sebesar 0,784 menunjukkan jika disiplin bertambah atau naik 1%, maka efektivitas kerja (Y) akan naik sebesar 78%. Variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari t hitung  $6,423 > t$  tabel 1,695. Sedangkan nilai signifikan ,000 karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. dengan demikian maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel *model summary* besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,571 yang artinya bahwa efektivitas kerja dipengaruhi sebesar 57,1%, sedangkan 42,9% dipengaruhi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menemukan bahwa guna menghindari adanya keluhan pengguna terkait efektivitas karyawannya dapat diminimalisir dengan peningkatan disiplin karyawan yang disertai dengan tindakan pengontrolan dikarenakan tingkat kehadiran bukan indikator satu-satunya dalam menentukan keefektivitasan karyawan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja serta etika hanya dapat terlihat ketika ada tindakan pengontrolan secara langsung dan tindakan perbaikan yang yang dilakukan. Pengetahuan dan keterampilan karyawanpun harus dapat ditingkatkan melalui kerjasama dengan pihak pengguna jasa sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang cukup guna mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidak efektivitasan karyawan PT. Mitra Anim Ha Sejahtera Merauke yang menjadi keluhan pengguna lebih dipengaruhi oleh disiplin karyawan, namun hal ini bukan hanya dikarenakan kelemahan karyawan namun rendahnya kontrol dan tindakan perbaikan dari perusahaan dalam

mendisiplinkan karyawannya. Sehingga disarankan agar perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan berdasarkan semua indikator yang ada.

3. Ni Luh Bakti Mesha Murti<sup>1</sup>, Kusdi Raharjo<sup>2</sup>, Muhammad Faisal Riza<sup>3</sup>, (2013) judul penelitian: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan di Indonesia yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Alasan penulis melakukan penelitian di PT.PLN (Persero) adalah karena PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan suatu perusahaan BUMN

yang satu-satunya perusahaan penyedia listrik di Negara ini, sehingga harus dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Motivasi berasal dari bahas latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Jadi motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang meggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Menurut Handoko “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Hipotesis pada penelitian ini (1). Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. (2). Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap efektivitas

kerja karyawan (Y) di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. (3). Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Metode penelitian pada penelitian menggunakan metode penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Pembahasan dan hasil penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap efektivitas kerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test, dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,271, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,126. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel efektivitas kerja karyawan dapat diterima. untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja karyawan dilakukan dengan t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap efektivitas kerja karyawan.

4. Dr Victor Obule Ebuara<sup>1</sup> & Dr Maurice Ayodele Coker<sup>2</sup> (2012) judul penelitian: “Pengaruh Disiplin Staf dan Sikap untuk Bekerja pada Kepuasan Kerja Dosen di Lembaga Tersier di *Cross River State*”

Penulis meneliti pengaruh disiplin staf dan sikap untuk bekerja pada kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi *Cross River State*. Kuesioner survei empat titik-likert empat puluh item digunakan untuk pengumpulan data. Sebanyak 400 dosen (200 pria dan wanita) dari populasi lebih dari 2.000 dipilih. Empat (4) hipotesis dirumuskan untuk penelitian ini. Data yang dihasilkan dianalisis menggunakan *Person Product Moment Correlation Analysis dan Analysis of Variance (ANOVA)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin staf dan sikap untuk bekerja pada kepuasan kerja dosen di *Cross River State*. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara: 1. Disiplin staf dan kepuasan kerja dosen; 2. Sikap dosen terhadap pengajaran di kelas dan kepuasan kerja; 3. Sikap dosen terhadap pengawasan program akademik dan kepuasan kerja mahasiswa; 4. Pengakuan dan kepuasan kerja dosen. Hipotesis penelitian: 1. Tingkat kedisiplinan dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengajar di kelas dan kepuasan kerja mereka; 3. Sikap dosen terhadap pengawasan program akademik mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka; 4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengakuan dosen dan kepuasan kerja

mereka. Pada hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah: Hipotesis 1 hipotesis yaitu nol menyatakan bahwa dosen yang memiliki persepsi tingkat tinggi, sedang dan rendah tentang bagaimana staf di disiplinkan tidak berbeda secara signifikan dalam kepuasan kerja mereka. Untuk menguji hipotesis ini, kepuasan kerja dosen yang memiliki persepsi tinggi sedang dan rendah tentang bagaimana staf disiplin dibandingkan menggunakan *One Way Analysis of Variance* (ANOVA). Dosen yang nilainya persepsi tentang stafnya disiplin dibawah 12 dianggap rendah, antara 12 dan 16 dianggap tinggi. Tidak signifikan pada tingkat 0,05  $df = 2,39$ ;  $F = 3,00$  dari hasil tabel: perhitungan F-rasio 1,929 lebih rendah dari F kritis = rasio kebutuhan 3,00 untuk signifikan pada tingkat 0,05 dengan kebebasan 2 dan 397 derajat. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dosen yang memandang disiplin staf sangat, sedang dan rendah tidak berbeda secara signifikan maka hipotesis nol diterima. Hipotesis 2 hipotesis yaitu nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dosen terhadap pengajaran di kelas dan tingkat kepuasan kerja mereka. Untuk menguji hipotesis ini, sikap dosen terhadap pengajaran di kelas dan tingkat kepuasan kerja mereka berkorelasi menggunakan *Pearson Product Moment Correlation Analysis*. Pada tabel Korelasi *Product Moment Pearson* Analisis hubungan antara sikap dosen terhadap pengajaran di kelas dan kepuasan kerja mereka ( $n = 400$ ) Variabel X SD R sikap terhadap pengajaran di kelas 30 16, 50 1,14. 012 kepuasan kerja 14,06 1,02 tidak signifikan pada tingkat 0,05;  $df = 398$ ; critical  $r = 0,195$  hasil dari tabel nilai  $r$  yang dihitung 0,12 lebih kecil dari nilai  $r$  kritis 0,195 yang diperlukan untuk signifikan pada tingkat 0,05 dengan kebebasan 3,98 derajat. Ini berarti bahwa

sikap dosen terhadap pengajaran dikelas tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu hipotesis nol ditegakkan pada tingkat signifikan 0,05. Hipotesis 3 hipotesis nol menyatakan bahwa sikap dosen terhadap pengawasan program akademik mahasiswa saya tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Untuk menguji hipotesis ini, sikap dosen terhadap pengawasan program akademik siswa berkorelasi dengan kepuasan kerja dosen menggunakan Analisis *Product Moment Pearson* dari hubungan antara sikap dosen terhadap pengawasan program akademik mahasiswa saya dan kepuasan kerja. Variabel X SD r sikap terhadap pengawasan akademik siswa program 31 14,03 1,02 0,09 kepuasan kerja 14,06 1,02 tidak signifikan pada tingkat 0,05;  $df = 398$ ; critical  $r = 0,195$  dari hasil tabel nilai  $r$  yang dihitung 0,09 lebih kecil dari nilai  $r$  kritis 0,196 yang diperlukan untuk signifikansi pada tingkat 0,05 dengan kebebasan 398 derajat. Oleh karena itu hipotesis nol yang menyatakan bahwa sikap guru terhadap pengawasan program akademik siswa saya tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka ditegakkan pada tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis 4 hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pengakuan dosen dan kepuasan kerja mereka. Untuk menguji hipotesis ini, tingkat pengakuan dan kepuasan kerja dosen dikorelasikan menggunakan Analisis Korelasi *Product Moment Pearson*. Hasilnya disajikan pada tabel *Pearson Product Moment Korelasi* hubungan antara pengakuan dosen dan kepuasan kerja ( $n =$  kepuasan kerja 13,88 1,05) signifikan pada tingkat 0,05 ;  $df = 398$ ; kritis  $r = 0,195$  hasil ini didukung oleh karya penelitian Nwaogu (19,980 dan Udofot yang berpendapat

bahwa apakah dosen yang terlibat dalam pengawasan siswa memprogram saya atau tidak dengan cara apapun mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasil mereka sebagaimana hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pengakuan dosen dan tingkat kepuasan kerja mereka. Secara umum, pengamatan dari penelitian ini adalah bahwa di lembaga pendidikan yang suasananya kondusif dan tindakan disipliner yang diberlakukan dosen tertentu akan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, hasilnya mengungkapkan kepuasan kerja guru tidak tergantung pada tingkat kedisiplinan mereka. Juga kepuasan kerja mereka tidak dapat ditentukan melalui sikap mereka terhadap pengajaran di kelas. Kepuasan kerja mereka juga tidak tergantung pada sikap dosen terhadap supervisi program mahasiswa saya. Selain itu, kepuasan kerja mereka dapat ditentukan melalui pengakuan terhadap orang dan upaya mereka.

5. Caroline Achieng Juma<sup>1</sup> & Makori Moronge<sup>2</sup> (2015) judul penelitian: “Pengaruh Disiplin Progresif Terhadap Kinerja Karyawan Di *Kenya*”. Kasus *Mukurweini Wakulima Dairy LTD*.

Studi tentang pengaruh disiplin progresif pada kinerja karyawan di *Kenya* dengan fokus pada *Mukurweini Wakulima Dairy Limited* sebagai area studi. Tujuan utama untuk disiplin progresif adalah untuk membantu karyawan memahami bahwa ada masalah kinerja atau peluang untuk perbaikan. Proses ini menampilkan upaya yang semakin formal untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga ia dapat memperbaiki masalahnya. Tujuan dari disiplin progresif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. tujuan dari penelitian ini adalah untuk

membangun pengaruh disiplin profesif terhadap kinerja karyawan di *Kenya*. Lingkup studi penelitian ini terbatas pada karyawan *Mukurweini Wakulima Dairy*. Perusahaan berdampak pada kegiatan Agribisnis, memberikan petani peluang ketersediaan investasi di sektor susu. Studi ini menargetkan 130 karyawan sesuai dengan catatan yang tersedia pada februari 2015. Keterbatasan penelitian studi ini menghadapi beberapa tantangan seperti beberapa responden yang ditargetkan enggan untuk berbagi informasi sementara lainnya salah mengartikan niat di balik penelitian ini dan menolak memberikan informasi yang akurat karena takut diungkapkan. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian deskriptif tentang peradilan dan pendekatan studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi tentang informasi mana yang diperoleh. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini terdiri dari 130 karyawan di MWDL. Penelitian ini menggunakan *desain stratified simple random sampling* untuk memilih sampel yang mewakili populasi. Maka 65 karyawan dari 130 karyawan *Mukurweini Wakulima Dairy Ltd* digunakan untuk penelitian ini. Prosedur pengumpulan data adalah sarana dengan mana informasi diperoleh dari subyek yang dipilih dari penyelidikan. Kuesioner diberikan melalui metode *drop and pick* kepada karyawan di berbagai departemen di *Mukurweini Wakulima Dairy Ltd*. Kuesioner memberikan kebebasan kepada responden untuk mengekspresikan pandangan atau pendapat mereka dan juga untuk membuat saran. Anonimitasnya membantu mengurangi lebih banyak jawaban yang jujur daripada yang dimungkinkan dalam sebuah wawancara, sekunder dikumpulkan oleh studi catatan dan dokumen di berbagai departemen dan data dikumpulkan mengenai catatan tertulis tentang variabel pengganti dan

laporan dengan bukti dokumentasi. Tes validitas konten digunakan untuk mengukur validitas instrumen. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan validitas instrumen penelitian dengan menggunakan bahasa sederhana dan mudah dipahami oleh responden. Teknik konsistensi akan diterapkan menggunakan *Cronbach's Alpha*, nilai *alpha* berkisar antara 0 dan 1 dengan reliabilitas meningkat dengan peningkatan nilai koefisien 0,6-0,7. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis inferensial menggunakan paket statistik (SPSS) versi 21 dan unggul. Studi ini mengadopsi analisis statistik inferensial, tes signifikansi yang akan digunakan adalah analisis regresi berganda yang diharapkan menghasilkan koefisien determinasi. Tingkat responden sebanyak 65 kuesioner diberikan kepada responden yang ditargetkan. Dari jumlah tersebut 38 responden terisi dan dikembalikan kuesioner yang memberikan tingkat respons 58,46%. Tingkat responden ini dianggap cukup kredibel untuk memungkinkan generalisasi temuan kepada populasi target selain sampai pada kesimpulan penelitian. Studi ini mencapai tingkat responden 58,46%, studi ini menemukan bahwa mayoritas responden dengan 52,45% adalah laki-laki sedangkan 47,55% responden adalah perempuan. Studi ini mengungkapkan bahwa teguran karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di *Mukurweini Dairy Ltd*, dan sebagian besar responden (55%) berpendapat bahwa sistem teguran karyawan tidak efektif, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. pada prosedur disiplin karyawan mayoritas mempengaruhi kinerja karyawan di prosedur disiplin karyawan *Mukurweini Dairy Ltd* sangat negatif dan bahwa mereka memahami prosedur disiplin karyawan hingga taraf sedang. Ini membuktikan bahwa prosedur

disiplin karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di *Mukurweini Dairy Ltd.* Dari temuan penelitian, kode etik mempengaruhi kinerja karyawan di *Mukurweini Dairy Ltd.* Studi ini menemukan bahwa sebagian besar responden (45%) berpendapat bahwa hal itu mempengaruhi kinerja karyawan secara moderat. Studi ini juga menetapkan bahwa prosedur disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. sebagian besar responden (45%) berpendapat bahwa mereka memahami aturan dan peraturan karyawan secara moderat sangat mempengaruhi kinerja karyawan di *Mukurweini Dairy Ltd.* Akhirnya penelitian ini juga menetapkan bahwa aturan dan peraturan memang mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini merekomendasikan bahwa peraturan dan peraturan karyawan harus dijelaskan dengan baik kepada karyawan sehingga mereka memahaminya dan manajemen untuk memastikan bahwa karyawan puas karena ini akan meningkatkan kinerja karyawan di *Mukurweini Dairy LTD di Kenya.*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang adalah dengan menggunakan metode bersifat asosiatif (*hubungan*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Sumber Data**

Data Primer, data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Istijanto dalam Sunyoto (2012). Data diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kegiatan-kegiatan wawancara dengan cara menanyakan langsung kepada responden. dan pengisian kuisisioner oleh responden.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari biro pusat statistik, Sunyoto (2012). Contoh data sekunder yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data digunakan berupa laporan yang didokumentasi dikumpulkan dan diseleksi yang didapat dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang didukung sumber literatur berupa buku, jurnal penelitian manajemen dan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Menurut Rumengan (2015) Ada beberapa teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

*Interview* (Wawancara), *interview* adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan untuk melakukan *interview* metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara memberi pertanyaan atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

Kuesioner, pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang kerap disebut dengan kuesioner, pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut cukup rinci dan lengkap untuk menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden yang dapat memberikan informasi atau data-data tentang pelaksanaan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

### **3.4 Teknik Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap, Rumengan (2015). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang yang berjumlah 57 orang.

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang**

<b>Pembagian Pegawai Perbidang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang</b>	<b>Jumlah Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang</b>
Bagian Sekretariat	11 Orang

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	5 Orang
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	8 Orang
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	13 Orang
Petugas Pelayanan	8 Orang
Petugas Pelayanan Informasi	2 Orang
Petugas Pelayanan KTP-EL	3 Orang
Petugas Pelayanan ARSIP	4 Orang
Petugas Pelayanan Legalisir	1 Orang
Petugas Pelayanan Pencatatan Sipil	1 Orang
Petugas Pelayanan KIA	1 Orang
Total	57 Orang

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang 2020.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dijelaskan oleh Sugiyono (2012). Meskipun sampel hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel harus dapat menggambarkan populasi. Teknik pengambilan data sampel ini berfokus pada teknik *Sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2010) *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan *Sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan yaitu pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang, yaitu disiplin (X) sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat, berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Disiplin (X)	Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Handoko dalam (Sutrisno, 2019).	1. Tingkat ketaatan terhadap aturan waktu. 2. Tingkat kepatuhan pada peraturan organisasi. 3. Tingkat ketaatan perilaku dalam bekerja. 4. Tingkat ketaatan terhadap peraturan lainnya	1 2,3 4,5 6	Skala Likert

			(Sutrisno, 2016).		
2	Efektivitas (Y)	Efektivitas merupakan hubungan antar keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Mahsun (Asmira, 2016)	1. Pencapaian Target. 2. Kemampuan Adaptasi. 3. Kepuasan kerja. 4. Tanggung jawab (Maliah & Agung Saputra, 2016).	1 2 3,4 5,6	Skala Likert

Sumber: Pengolahan Data (2020).

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data yaitu suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa dengan berdasarkan pada nyata agar dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya dalam rangka memecahkan permasalahan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang valid dan ilmiah. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan *computer* dengan program SPSS. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. Editing.

Adapun tahap pertama adalah pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

b. *Coding*.

Adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

c. Tabulasi.

Adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

d. *Scoring*.

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu:

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban sangat setuju       | diberi skor 5 |
| 2. Jawaban setuju              | diberi skor 4 |
| 3. Jawaban kurang setuju       | diberi skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju        | diberi skor 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan *computer* menggunakan *software* SPSS. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian asumsi klasik,

pengujian dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis.

### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data pada penelitian pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji Validitas adalah kriteria utama keilmiahannya suatu penelitian. Uji Validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria tertentu. Penelitian empiris berusaha mengoptimalkan pencapaian validitas, Abdillah & Hartono (2015). Uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.

#### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu *instrument* cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena *instrument* tersebut sudah baik. *Instrument* yang sudah dapat dipercaya yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, (Sunyoto 2012). Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut juga *internal consistency reliability* pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan

digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan *Cronbach's alpha*  $\geq 0,60$  menunjukkan bahwa pengukuran yang digunakan dianggap *reliable*.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Suatu model dinyatakan baik untuk alat prediksi apabila mempunyai sifat-sifat *best linear unbiased estimator*, Gujarati (2012). Model dinyatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi ekonometrik yang melandasinya. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. berikut penjelasan mengenai uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva atau membentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik, pengujian normalitas residual dengan metode grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standarized* residual sebagai dasar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal, Priyatno (2012). Jika *Histogram Standarized*

*Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Model regresi ini memenuhi asumsi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Menurut Priyatno (2010) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Rumengan (2010) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis data grafik dan uji statistik. Deteksi normalitas yang sering digunakan pada program SPSS adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik.

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Menurut Sunyoto (2011:82) jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara  $Z$

*prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Yrill).

Menurut Sunyoto (2011:32) cara menganalisisnya sebagai berikut:

- Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
- Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

### 3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2010:87), autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah ada tidaknya autokorelasi pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Priyatno (2013:59) mengemukakan bahwa Metode pengujian pada penelitian yang menggunakan Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $du < dw < 3-du$ , maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

- b. Jika nilai  $dw < dl$  atau  $dw > 3-dl$ , maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.

Jika  $dl < dw < du$  atau  $3-du < dw < 3-dl$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang mengukur pengaruh satu variabel bebas ( $X$ ) terhadap satu variabel terikat ( $Y$ ), dimana variabel ( $X$ ) yaitu disiplin dan satu variabel terikat yaitu ( $Y$ ) efektivitas kerja, dengan hasil yang didapatkan kontribusi hanya perubahan nilai variabel bebas berupa koefisien regresi ( $b$ ), dimana semakin besar koefisien ini maka semakin besar kontribusi perubahan nilai (Sunyoto, 2011).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

$a$  : Harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan).

$b$  : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

$X$  : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel di mana sampel-sampel tersebut saling bebas atau tidak memiliki hubungan rata-rata dua sampel mungkin berbeda, tetapi tidak mudah untuk menentukan apakah perbedaannya relatif besar sehingga dapat dinyatakan secara signifikan berbeda atau malah relatif kecil sehingga masih dapat dikatakan sama. Menurut Priyatno (2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun tahap-tahap melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a$  : ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikansi.

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

3. Menentukan t Hitung.

T hitung dapat dilihat pada tabel *Coefisien* pada hasil regresi linier sederhana.

4. Menentukan t Tabel.

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi ) dengan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

#### 5. Kriteria Pengujian.

- jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 6. Membandingkan t Hitung dengan t Tabel.

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

#### 7. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

#### 3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2012) bahwa untuk regresi lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R<sup>2</sup> Square* sebagai koefisien determinasi. Sedangkan *Standar Error the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai (Y). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Riyanti, E. & Y. (2019). Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil ogan komering ulu timur, 8(2), 48–54.
- Selatan, P. S. (2009). (75,77) Lebih Besar Dari T. 54–72.
- Luh, N., Mesha, B., Kusdi, M., Muhammad, R., & Riza, F. (2013). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | (Vol. 6, Issue 2)*.
- Gebze, E. P. (2018). Pengaruh Disiplin terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Mitra Anim HA Sejahtera Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 9(2), 104–109. <http://ejournal.unmus.ac.id>
- Juma, C. A. (2015). Influence of Progressive Discipline on Employee Performance in Kenya : a Case of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd  
Influence of Progressive Discipline on Employee Performance in Kenya : a Case of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. 2, 1549–1594.
- Victor, D., Ebuara, O., & Coker, D. M. A. (n.d.). Influence of staff discipline and attitude to work on Job Satisfaction lecturers in Tertiary Institutions in Cross river state. *Public Policy and Administration Research*, 2(3), 9.
- Asmira. (2016a). Efektivitas Penerapan Absensi ( Fingerprint ) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 1009–1022. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Asmira \(08-26-16-02-30-41\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Asmira (08-26-16-02-30-41).pdf)

- Asmira. (2016b). Efektivitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 1009–1022.
- W, Hartono, Abdillah. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ANDI.
- Yusuf Hamali, Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. (2012). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Priyatno, Duwi. (2010). *Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Priyatno, Duwi. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Analisis Data Dengan SPSS.20*. Yogyakarta : CV.ANDI
- Sutrisno , Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana

Gujarati, Namodar N. Gujarati. (2012). Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta : Salemba Empat

Puji Hartatik, Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana

S.P. Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

S.P. Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Rumengan, Jemmy. ( 2015) Metode Penelitian Kuantitatif. Medan : Publising.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Bayti Nursela  
Tempat / Tanggal Lahir : Pulau Kijang, 28 Maret 1996  
Alamat : Jl.Punai PERUM Bukit Anugerah Lestari  
Blok I No.15  
Status : Sudah Menikah  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Belum Bekerja  
Email : [Baytinurselabahri@gmail.com](mailto:Baytinurselabahri@gmail.com)  
Pendidikan : - SDN 062 Pulau Kijang  
- SMPN 1 RETEH Pulau Kijang  
- SMAN 1 RETEH Pulau Kijang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sesungguhnya.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Yang bersangkutan

**BAYTI NURSELA**  
**NIM.16612173**