

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMEDANG UTARA KABUPATEN SUMEDANG**

Oleh :  
**Suherman**  
(Dosen STIA Sebelas April Sumedang)

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dimana digunakan dalam penelitian berdasarkan filsafat positivisme dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif inferensial mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh, dengan jumlah populasi 21. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang telah mencapai 80,18% dan angka tersebut dikategorikan sangat baik, begitupun dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang yaitu mencapai 77,37%. dan angka tersebut dikategorikan baik. Adapun hubungan antara motivasi pimpinan terhadap kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4234 berada pada kategori sedang. Sedangkan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang mencapai 17,92%, sisanya sebanyak 82,08% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti yang disebut dengan faktor epsilon.*

***Kata kunci : Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai***

### **A. Pendahuluan**

Setiap manusia tentunya pernah mengalami berorganisasi. Tanpa manusia sadari, mereka telah memasuki ruang lingkup dalam berorganisasi. Ciri

sederhana yang dapat kita cermati yaitu dengan adanya kerja sama antar manusia dalam mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini merupakan salah satu ciri terciptanya organisasi, organisasi-organisasi seperti yang dapat dijumpai sekarang ini bukanlah sesuatu yang baru dalam kehidupan manusia. Sebenarnya organisasi sudah ada sejak awal keberadaan manusia, tapi bentuknya masih sangat sederhana, sejalan dengan perkembangan zaman, semakin maju pula organisasi yang ada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Efektivitas yaitu seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana manusia menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas dapat diartikan sebagai unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap organisasi. Ditinjau dari aspek ketetapan waktu, maka efektivitas yaitu tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Suatu organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kerja sama antar dua orang atau

lebih. Baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu dapat diraih, maka tujuannya efektif.

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan. Tujuan yang dimaksud untuk melancarkan kegiatan pelayanan publik. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen, mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Instansi pemerintah merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Selain dari pada itu pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dan juga merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif. Hal ini dikarenakan efektivitas kerja juga akan menentukan efektivitas kerja organisasi dalam hal ini yaitu instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Tulisan ini akan membahas disiplin kerja, hubungan dan pengaruh disiplin kerja dengan efektivitas kerja di Kecamatan Sumedang Utara

## **B. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:112) definisi disiplin kerja yaitu “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Rivai & Sagala (2013:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan

kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.”

Adapun disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:97) bahwa Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Singodimadjo (dalam Hasibuan, 2017:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada ketidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan pelaksanaan disiplin kerja, menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2017:94) “Disiplin yang baik adalah disiplin kepada diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan.suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkina yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.”

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh sluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain: Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

1. Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
2. Peraturan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. (Singodimedjo, 2000)

Sedangkan menurut Ranupandoyo dan Masnan (dalam Sutrisno, 2016:94) “Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama dengan kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditunjukkan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak”

### **C. Metode Disiplin Kerja**

Organisasi harus memiliki program kerja yang tepat dan terarah dalam pendisiplinan pegawai. Handoko (2002:208) membagi 3 pendisiplinan kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Metode ini diterapkan sebelum terjadinya suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Metode pendisiplinan preventif adalah kegiatan yang

dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan organisasi sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong terciptanya disiplin diri di antara para pegawai.

## 2. Disiplin Korektif

Metode ini diterapkan setelah adanya suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Metode pendisiplinan 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*).

## 3. Disiplin Progresif

Metode pendisiplinan progresif adalah kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif agar pegawai mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir adalah pemecatan.

## D. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 194-198) disiplin yaitu :

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik.

## 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

## 5. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan dinas, pegawai dan masyarakat.

## 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik.

Adapun yang dimaksud mengenai efektivitas kerja adalah sebagai berikut yang akan dipaparkan oleh beberapa para ahli Siagian (dalam Iskandar, 2005 : 333) mengemukakan tentang efektivitas kerja yaitu: “efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat ada waktu yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan. Dalam konteks yang lebih luas, efektivitas organisasi, dapat diartikan sampai seberapa jauh tujuan organisasi secara keseluruhan dapat dicapai”. Sedangkan menurut Etzioni (dalam Iskandar, 2005 : 331) merumuskan efektivitas kerja sebagai “*the gree to which an organization realized its goals*” atau tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

### E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif analisis, mengingat data yang akan diuji adalah data yang diambil dari sejumlah sampel yang dianggap representatif untuk mewakili populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. (Sugiyono, 2015 : 81). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang



digunakan. Sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Dengan demikian, teknik sampling haruslah secara jelas tergambar dalam rencana penelitian. Penyusun menggunakan jenis *proportionate stratified random sampling*.

Teknik *Sampling Jenuh* berdasarkan buku karangan Sugiyono (2017:85) mengemukakan bahwa : Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## F. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis statistik yang menyatakan :

- $H_0 : r_{xy} = 0$ , artinya: tidak dapat hubungan komunikasi organisasi dengan penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, **ditolak**.
- $H_0 : \rho \neq 0$ , artinya : terdapat hubungan komunikasi organisasi dengan penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, **diterima**.

*Z hitung* berada pada daerah penerimaan  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, hal tersebut terbukti harga *Z hitung* sebesar 1,893, dengan kata lain tingkat hubungan tersebut dapat di generalisasikan atau berlaku untuk seluruh populasi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis statistik yang menyatakan :

- $H_0 : r_{xy} = 0$ , artinya: tidak dapat disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, **ditolak**.
- $H_0 : \rho \neq 0$ , artinya : terdapat hubungan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, **diterima**.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh atau Koefisien Determinasi Derajat Keterikatan) disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai berdasarkan pendapat Sugiyono(2009:215), digunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Kolerasi Variabel Bebas dan Terikat

Dari formula tersebut maka korelasi komunikasi organisasi dengan penentuan pencapaian tujuan organisasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4234^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1792 \times 100\%$$

$$KD = 17,92\%$$

Dari hasil penghitungan diatas, maka diperoleh nilai prosentase sebesar 17,92%. Hal ini mengandung mana bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang sebesar 17,92%, sedangkan sisanya sebesar 82,08% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian (*faktor epsilon*).

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan: “ terdapat pengaruh yang positif efektivitas komunikasi terhadap

penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang “, **diterima**. Sedangkan hipotesis statistik yang menyatakan:

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya, tidak terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, **ditolak**.
- $H_0 : \rho \neq 0$ , artinya, terdapat pengaruh yang positif komunikasi organisasi terhadap penentuan pencapaian tujuan organisasi di Kecamatan Tanjungsai Kabupaten Sumedang, **diterima**.

1. Rata-rata untuk jawaban pada dimensi tujuan dan kemampuan adalah baik yaitu sebesar 76,82% dimensi teladan pimpinan diperoleh rata-rata jawaban responden adalah baik yaitu sebesar 84,71%, dimensi balas jasa adalah baik yaitu sebesar 86,66%, dimensi keadilan adalah baik yaitu sebesar 85%, dimensi pengawasan melekat adalah baik yaitu 75%, dimensi sanksi hukuman adalah baik yaitu 78,09%, dimensi ketegasan adalah baik yaitu 69,04% dimensi hubungan kemanusiaan adalah baik yaitu 86,19% Berdasarkan hasil jawaban perdimensi tersebut, maka diperoleh hasil prosentase Disimpin Kerja di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang sebesar 80,18% menunjukkan kriteria jawaban baik.

2. Rata-rata jawaban pada dimensi waktu adalah baik yaitu sebesar 99,04%, dimensi tugas adalah baik yaitu sebesar 81,42%, dimensi produktivitas adalah baik yaitu sebesar 77,61%, dimensi motivasi adalah baik yaitu sebesar 69,52%, dimensi evaluasi kerja adalah baik yaitu sebesar 75,23%, dimensi pengawasan adalah baik yaitu sebesar 78,09%, dimensi lingkungan kerja adalah baik yaitu sebesar 77,14%, dimensi perlengkapan kerja adalah baik yaitu sebesar 80,95%. Berdasarkan jawaban perdimensi tersebut, maka Efektivitas Kerja Pegawai di

kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang sebesar 77,37%.

Menunjukkan kriteria jawaban baik.

3. Hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, termasuk kategori sedang , yaitu sebesar 0,4234.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, yaitu sebesar 17,92%, sisanya sebesar 82,08% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian (faktor *epsilon*, antara lain: faktor perencanaan yang kurang baik, penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan kemampuannya, dan sebagainya.

## Daftar Pustaka

Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta :

PT. Bumi Aksara.

Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Iskandar, Jusman. 2005. *Kapita selekta Administrasi Negara Dan Kebijakan*

Publik. Bandung: Puspaga

Robin. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta:

PT.Buana Ilmu Populer.

Siagian, Sondang P. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*.

Jakarta: PT. Gunung Agung

Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Syafei, Inu Kencana. 2004. *Sistem Administrasi Negara indonesia (SANRI)*.

Bandung: PT. Bimi Aksara

Thoah, Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2000. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju