

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
PALDAM II/SWJ PALEMBANG**

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI 23/72/18
FAKULTAS EKONOMI



Skripsi Oleh :

Rizki Maydelia

01011381722213

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERHA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
PALDAM II/SWJ PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Rizki Maydelia

NIM : 01011381722213

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal
: 12 Juli 2022

Dosen Pembimbing
Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 197082919840320003

Anggota



Wita Farla W.K., S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Tanggal
: 12 Juli 2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR PALDAM II/SWJ PALEMBANG

Disusun oleh :

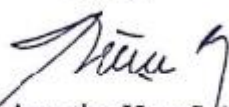
Nama : Rizki Maydelia
NIM : 01011381722213
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2 Agustus 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 2 Agustus 2022


Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip. 195708291984032003

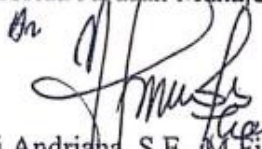
Anggota


Wita Farla, S.E., M.M
Nip. 198104012014092001

Anggota


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Nip. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197559011599032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda yang di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizki Maydelia
NIM : 01011381722213
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Paldam II/SWJ Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri, Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, yang telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulis ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 9 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan



Rizki Maydelia
01011381722213

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS. Ar Ra’d: 11)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Orangtua dan Keluarga
- ❖ Teman-Teman Manajemen 2017
- ❖ Dosen FE UNSRI
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Paldam II/SWJ Palembang”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penyusun Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun segala kesalahan dan kekurangan menjadi tanggung jawab penulis. Berkat bimbingan serta dukungan dari banyak pihak, penulis ucapkan terima kasih. Semoga ini menjadi skripsi yang baik dan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Palembang, 9 Agustus 2022

Penulis,



Rizki Maydelia
01011381722213

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya menyelesaikan skripsi dalam nikmat sehat. Shalawat serta salam dicurahkan untuk baginda Rasulullah SAW. Penulis sadar penelitian ini dapat disusun dengan baik dengan adanya bantuan, dukungan, serta bimbingan dari banyak pihak. Maka dari itu, penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Keluarga saya, Ibu Nurlaila dan Bapak Achmad Rifai, serta kedua saudari kandung saya Ovini Irlaniki dan Sheila Irlanika yang telah mendukung dan memberikan kasih sayang tanpa henti setiap harinya.
2. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A. Selaku dosen pembimbing Skripsi 1, yang telah bersedia memberi waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberi saran, dan mendidik saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.
3. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing Skripsi II, yang selalu mendidik, memberikan arahan hingga detail pada skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.

4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Selaku dosen penguji ujian komprehensif yang telah membantu dan mengarahkan Skripsi saya menjadi lebih baik. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.
5. Mbak Aliyah, selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam setiap proses perkuliahan saya.
6. Teman-teman Ausadeviriliza, Aulia, Visa, Dhea, Vivi, Putri, dan Zayyan yang bersedia menjadi teman diskusi, teman belajar, teman baik selama penulis berkuliah di Unsri.
7. Nadilla Anggraini dan M. Subhan Alfarizzi, yang selalu memotivasi, mendengarkan keluhan dan menemani saya disaat saya malas maupun rajin dalam proses mengerjakan Skripsi.
8. Teman-teman Alumni Canci, Nadilla, Novisari, Jessica, Kindah, dan Sherryl, yang selalu memberi saya semangat dan menemani saya dimanapun.
9. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

ABSTRAK

ASLI
DIPERIKSA
24/11/14
PADA
1

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR PALDAM II/SWJ PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor Paldam II/SWJ Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 90 orang pegawai negeri sipil di kantor Paldam II/Swj Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor Paldam II/Swj Palembang.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Efektivitas Kerja

Pembimbing I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip. 195708291984032003

Pembimbing II



Wita Farla WK, S.E., M.M
Nip. 198104012014092001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197559011599032001

ABSTRACT



***EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON WORK EFFECTIVENESS
OF CIVIL SERVANTS IN PALDAM II/SWJ
PALEMBANG OFFICE***

This study aims to determine the effect of work discipline on the work effectiveness of civil servants in Paldam II/Swj Palembang Office. This study uses quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample with a total of 90 employees of civil servants in Paldam II/Swj Palembang Office. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires. The analysis technique in this study uses simple linear regression analysis. The result of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on work effectiveness of civil servants in Paldam II/Swj Palembang Office.

Keywords : Work Discipline, Effectiveness the work

Advisor I

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip. 195708291984032003

Advisor II

Wita Farla WK, S.E., M.M
Nip. 198104012014092001

**Acknowledge by,
Head of Management Department**

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197559011599032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Rizki Maydelia

Nim : 01011381722213

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Paldam II/SWJ Palembang.

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Palembang, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi,

Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip. 195708291984032003

Anggota,


Wita Farla WK, S.E., M.M
Nip. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197309011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizki Maydelia
Nim : 01011381722213
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 28 Mei 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perumahan Griya Buana Indah III Blok C No. 17 Rt.
009 Kel. Sukamulya
Email : rizkimaydelia06823@gmail.com



Riwayat Pendidikan Formal

Taman Kanak-kanak : TK Aisyiyah Bustanul Athaf 5
Sekolah Dasar : SD Negeri 50 Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 29 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Pusri Palembang
Pendidikan Tinggi S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) FE UNSRI
2. PF Entertainment

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6

1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.1. Manfaat Praktis	7
BAB II	8
2. Studi Kepustakaan	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian Kedisiplin Kerja	8
2.1.2. Tujuan Kedisiplin Kerja	9
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplin Kerja	10
2.1.4. Indikator Kedisiplin Kerja	11
2.1.5. Pengertian Efektivitas Kerja	12
2.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	13
2.1.7. Alat Ukur Efektivitas Kerja	15
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Keterkaitan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Efektivitas Kerja	21
2.4. Kerangka Pikir	21
2.5. Hipotesis	21
BAB III	22
3.1. Ruang Lingkup	22
3.2. Rancangan Penelitian	22
3.3. Jenis dan Sumber Data	23

3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Populasi dan Sampel.....	24
3.6. Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1. Uji Instrumen	25
3.6.2. Analisis Regresi Linier Sederhana	26
3.6.3. Koefisien Korelasi (r).....	26
3.6.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	27
3.6.5. Uji t (Uji Parsial).....	27
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
BAB IV	29
4.1. Profil Umum Tempat Penelitian	29
4.2. Uji Instrumen Data	29
4.2.1. Uji Validitas	29
4.2.2. Uji Reliabilitas	31
4.3. Analisis Data.....	32
4.3.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.3.2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..	33
4.3.3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34

4.3.4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
4.4. Frekuensi Tanggapan Responden Atas Item Pertanyaan	36
4.5. Uji Hipotesis	68
4.5.1. Regresi Linier Sederhana	68
4.5.2. Uji Koefisien (r) dan Determinasi (R²)	69
4.5.3. Uji t	70
4.6. Pembahasan	70
BAB V	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Pegawai yang Selesai Dalam Proses Hukum.....	4
Tabel 1.2 Data Pendistribusian Senjata Paldam II/SWJ Palembang	5
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional	28
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X).....	30
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	31
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Pertama Indikator Kedisiplinan Kerja	36
Tabel 4.9 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Indikator Kedisiplinan Kerja	37
Tabel 4.10 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketiga Indikator Kedisiplinan Kerja.....	38
Tabel 4.11 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Keempat Indikator Kedisiplinan Kerja.....	39
Tabel 4.12 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kelima Indikator Kedisiplinan Kerja.....	40
Tabel 4.13 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Keenam Indikator Kedisiplinan Kerja	41
Tabel 4.14 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketujuh Indikator Kedisiplinan Kerja	42

Tabel 4.15	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedelapan Indikator Kedisiplinan Kerja	43
Tabel 4.16	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kesembilan Indikator Kedisiplinan Kerja	44
Tabel 4.17	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kesepuluh Indikator Kedisiplinan Kerja	45
Tabel 4.18	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kesebelas Indikator Kedisiplinan Kerja	46
Tabel 4.19	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	47
Tabel 4.20	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketiga Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	48
Tabel 4.21	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Keempat Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	49
Tabel 4.22	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kelima Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	50
Tabel 4.23	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Keenam Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	51
Tabel 4.24	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketujuh Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	52
Tabel 4.25	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedelapan Belas Indikator Kedisiplinan Kerja	53
Tabel 4.26	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kesembilan Belas Indikator Efektivitas Kerja.....	54
Tabel 4.27	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Indikator Efektivitas Kerja.....	55
Tabel 4.28	Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Satu Indikator Efektivitas Kerja.....	56

Tabel 4.29 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Dua Indikator Efektivitas Kerja.....	57
Tabel 4.30 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Tiga Indikator Efektivitas Kerja.....	58
Tabel 4.31 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Empat Indikator Efektivitas Kerja.....	59
Tabel 4.32 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Lima Indikator Efektivitas Kerja.....	60
Tabel 4.33 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Enam Indikator Efektivitas Kerja.....	61
Tabel 4.34 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Tujuh Indikator Efektivitas Kerja.....	62
Tabel 4.35 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Delapan Indikator Efektivitas Kerja	63
Tabel 4.36 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Kedua Puluh Sembilan Indikator Efektivitas Kerja	64
Tabel 4.37 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketiga Puluh Indikator Efektivitas Kerja	65
Tabel 4.38 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketiga Puluh Satu Indikator Efektivitas Kerja.....	66
Tabel 4.39 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Ketiga Puluh Dua Indikator Efektivitas Kerja.....	67
Tabel 4.40 Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 4.41 Hasil Uji (r) dan Determinasi (R ²)	69
Tabel 4.42 Hasil Uji t.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner	78
Lampiran 2. Lampiran Output Spss	84

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan ini, setiap perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama yaitu sumber daya manusia (SDM). Menurut Sutrisno (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dalam suatu tugas pegawai memiliki posisi yang sangat penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang berbakat dan setia serta memiliki kualitas yang solid, sedapatnya mereka lebih diperhatikan sehingga pegawai tidak merasa bosan dan pegawai akan lebih berusaha memiliki citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan selalu meningkatkan usaha dan menghasilkan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja merupakan keberhasilan organisasi yang pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas (Sutrisno, 2010). Dalam sebuah pekerjaan yang perlu

diamati dari efektivitas kerja adalah pencapaian suatu lembaga atau institusi dalam menyelesaikan kewajibannya. Hal ini menyiratkan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan harus bisa menghasilkan sesuatu yang optimal dari para pegawainya dengan menggunakan potensi yang dimiliki. Efektivitas kerja dapat diperoleh apabila pegawai bisa memperlihatkan prestasi kerja yang baik dan memiliki kedisiplin kerja yang tinggi.

Menurut Singodimedjo, 2002 dalam (Sutrisno, 2009) Kedisiplinan kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tingginya kedisiplinan kerja pegawai dapat memenuhi efektivitas kerja yang ideal, mulai dari kedisiplin waktu hingga peraturan-peraturan yang telah ditentukan di dalam kantor.

Dari berbagai hasil penelitian terdahulu, terdapat suatu penelitian yang bisa diamati seperti penelitian yang dikerjakan (Saripudin Saputra, 2018) - Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yang menunjukkan hasil dimana adanya pengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja. Sementara hasil penelitian yang dikerjakan (Rido et al., 2019) - Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

Namun ada juga penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, seperti penelitian yang dilakukan (Wija yanti, 2017) - Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo yang menunjukkan hasil dimana tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Lalu hasil penelitian yang dikerjakan (Gebze, 2018) - Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Anim Ha Sejahtera Merauke menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Tetapi ada juga hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang tidak sama tersebut dapat menimbulkan research gap, sehingga dari ketidaksamaan itu, penting untuk dipahami kembali sejauh mana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja.

Kantor Paldam II/SWJ Palembang merupakan salah satu Satuan di jajaran Kodam II/SWJ yang membidangi bagian peralatan Kodam II/SWJ antara lain seperti penyiapan penggunaan materil yang akan digunakan oleh Satuan Pemakai yang ada di Kodam II/SWJ yang mencakup kebutuhan materil senjata, munisi dan kendaraan yang beralamatkan di jalan Kirangga Wira Sentikan No. 2 Bukit Kecil kota Palembang .

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai negeri sipil Paldam II/SWJ Palembang diketahui Kedisiplin kerja yang telah dilakukan pegawai terlaksana sebaik mungkin dan dilakukan dengan penuh perhatian dan kesadaran penuh serta bertanggung jawab. Hal ini terlihat dari cara bekerjanya yang sempurna, pemanfaatan alat kantor sesuai prinsip dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan teknik kerja yang sah. tetapi masih ada kesalahan yang menyimpang yang dikerjakan oleh pegawai salah satunya adalah masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran dalam pekerjaannya dari pelanggaran ringan hingga ke pelanggaran berat. Pelanggaran ringan atau disebut dengan pelanggaran disiplin murni ialah setiap perbuatan yang bukan tindak pidana, tetapi bertentangan dengan perintah kedinasan atau peraturan kedinasan. Sedangkan pelanggaran berat atau disebut dengan pelanggaran disiplin tidak murni adalah setiap perbuatan yang merupakan tindak pidana yang sedemikian ringan sifatnya sehingga dapat diselesaikan secara hukum disiplin pegawai. Berikut adalah rekap pegawai yang melakukan pelanggaran berat atau pelanggaran disiplin tidak murni pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Rekap Pegawai yang Selesai Dalam Proses Hukum

Triwulan	Jumlah Pegawai yang Melakukan Pelanggaran
TW I	3
TW II	1
TW III	4
TW IV	3

Sumber : Paldam II/SWJ Palembang Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas penjelasan mengenai pelanggaran berat atau pelanggaran disiplin tidak murni yaitu diketahui bahwa jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran pada TW I sebanyak 3 orang. Sedangkan pada TW II dapat dilihat jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran hanya 1 orang. Pada TW III jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran kembali naik yaitu sebanyak 4 orang dan pada TW IV jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran mengalami penurunan yaitu sebanyak 3 orang. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada pegawai di Kantor Paldam II/SWJ Palembang harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja ini yang dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerjanya.

Tabel 1.2
Data Pendistribusian Senjata
Paldam II/SWJ Palembang

Triwulan	Jenis Materil	Target Pendistribusian	Jumlah Pendistribusian
TW I	- Senapan	280	272
	- Pistol	0	0
TW II	- Senapan	2	2
	- Pistol	0	0
TW III	- Senapan	670	664
	- Pistol	112	104
TW IV	- Senapan	2	0
	- Pistol	21	21

Sumber : Paldam II/SWJ Palembang Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2 data pendistribusian senjata pada Paldam II/SWJ Palembang, dapat dilihat bahwa jumlah pendistribusian pada TW I tidak

mencapai target yaitu hanya mencapai 272 Senapan sedangkan pada TW II dapat dilihat bahwa jumlah pendistribusiannya mencapai target yaitu 2 Senapan. Pada TW III jumlah pendistribusian kembali menurun dan tidak mencapai target yaitu Senapan sebanyak 664 dan Pistol sebanyak 104 dan pada TW IV juga mengalami penurunan target yaitu Senapan 0 (Tidak memproduksi sama sekali) dan Pistol mencapai target sebanyak 21. Data diatas diketahui bahwa semua jumlah pendistribusian hampir mendekati standar target yang diminta. Belum idealnya pegawai dalam orientasi proses menyelesaikan suatu pekerjaan, sebenarnya perlu ditingkatkannya pemahaman setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perananan kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, maka penting dilakukannya penelitian lebih dalam karena kedisiplinan mampu membuktikan kemampuan instansi untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin begitu ketat.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Paldam II/SWJ Palembang”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor Paldam II/SWJ Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor Paldam II/SWJ Palembang.

4. Manfaat Penelitian

4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan masukan untuk peneliti serta secara umum agar berkembangnya konsep mengenai hal-hal yang mempengaruhi kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, khususnya pada kantor Paldam II/SWJ Palembang.

4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menciptakan masukan pemikiran bagi instansi yang terikat untuk memutuskan kebijakan berikutnya yang berkaitan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, khususnya pada pegawai negeri sipil kantor Paldam II/SWJ Palembang, serta bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan penelitian pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, S. N., Artono, A., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2).
<https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.315>
- Antonius, F. (2020). Analisis Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Prioritas*, 1, 1–8.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler. (2017). *Human Resource Management* (Edisi 15). Pearson Education, Inc.
- DWI GATRA, M. (2017). PENGARUH KOORDINASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. BPR INDOMITRA MEGA KAPITAL PEKANBARU. *JOM Fekon*, 4.
- Fitriano, A. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 17–22.
- Frederick Skinner, B. (2007). “*Pendidikan di Walden Two*”. dalam *Menggugat Pendidikan; Fundamentalis. Konservatif. Liberal. Anarkis*. pustaka pelajar.
- Gebze, E. P. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Mitra AnimHa Sejahtera Merauke. *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL, VOL.IX, NO. 2, OKTOBER 2018; 104-109 p-ISSN: 2085-8779 e-ISSN: 2354-7723*, 9, 104–109.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program 18M SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambaran.
- Hafizah, H., Azhar, A., & Baheram, M. (2017). Kontribusi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Pada Smp Negeri 2. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 238–248.
- Hasan, J., & Sahputra, A. (2019). Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt Maharupa Gatra. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1).

- Hs. Pandipa, A. K. (2018). PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10.
- Ilyas, Y., & Nugroho Saputro, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Economicus*, 14(1), 25–34.
<https://doi.org/10.47860/economicus.v14i1.180>
- Kuncoro. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 3). Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.
- MALIK. (2017). ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR CATATAN SIPIL DAN KEPENDUDUKAN KABUPATEN TULANG BAWANG. *E-Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 3.
- Notoadmodjo. (2005). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- O'reilly. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka.
- Prawira, G., & Putra, U. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Matahari Terbit Baliu Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Journal Ekonomi Universitas Udayana*, 802–814.
- Rido, Umar, A., & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management Volume*, 2(1).
- Ridwan, sudrajat dan. (2010). *Hukum Administrasi Negara Pelayanan Publik*. Nuansa.
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Santoso. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media Komputindo.
- Saripudin Saputra, A. H. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai*. 16(1).
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Sianipar, F., & Azrin, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 01–126. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.706>
- Sutopo, S. &, & Musyafik, M. N. (2018). Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Guna Sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Organisasi (Studi pada Guru di MTsN Pare Kabupaten Kediri). *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 07.
- Sutrisno. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Prenada Media.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Sutrisno. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Group.
- Trianna, E., Husnurrofiq, S. E., & Lamsah, S. E. (2020). *PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK BUKOPIN CABANG BANJARMASIN*.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset dan Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama Persada.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wadi, H. (2017). Pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan telen kabupaten kutai timur. *E-Journal Pemerintah Integratif*, 5.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 187–198. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i2.422>