

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

**Oleh**  
**RIANTI B SUNA**  
**NIM: S.21.21038**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
TAHUN 2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

RIANTI B. SUNA  
Nim : S.21.21.038

### SKRIPSI

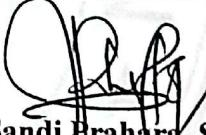
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Telah disetujui dan Siap Untuk di Ujian  
Gorontalo,

#### PEMBIMBING I

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si  
NIDN : 0927128301

#### PEMBIMBING II

  
Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si  
NIDN : 0929038602

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

  
Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si  
NIDN: 0930048307

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

RIANTI B. SUNA

NIM : S2121038

### SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Melakukan Penelitian  
Telah Di Setujui Dan Siap Diseminarkan

Gorontalo, - - 2025

#### TIM PENGUJI

1. Darmawaty Abd. Razak.,S.IP., M.AP (.....)
2. Marten Nusi,S.IP.,M.AP (.....)
3. Novianti Tue, S.IP, M.Si (.....)
4. Dr.Fatmah M. Ngabito, S.IP, M.Si (.....)
5. Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si (.....)

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si

\* NIDN : 0913027101

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintaha  
Universitas Ichsan Gorontalo

Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si

\* NIDN : 0930048307

## MOTTO

*“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”  
(QS.Al-in syirah5-6)*

*“It will pass, everything you've gone through it will pass”  
(Rachel Venny)*

*“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tanggap waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”*

*(Baskara Putra-Hindia)*

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan pihak, Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Cinta Pertama dan panutanku, Ayahku **Hasan B. Suna** yang selalu mengusahakan anaknya untuk bisa sampai ke bangku perkuliahan, mendidik penulis, memotivasi, dan selalu memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibunda **Sartin Laudengi**. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih telah menjadi tempatku untuk pulang, bu.

3. Terima kasih juga kepada kakak pertama dan istrinya **Irfan Bakari S.IP & Riska Doke S.AP** , Kakak Keduaku dan istrinya **Saripin Bakari & Sry Wahyuni Labua** tidak lupa juga adik saya tercinta **Olivia B. Suna**, Terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh Pendidikan selama ini, terima kasih atas bantuan, semangat, doa, dan cinta yang diberikan kepada penulis.
4. Terima Kasih juga kepada seseorang yang tidak bisa di sebut namanya,
5. Teruntuk sahabat saya **Trianti Tomu** terima kasih selalu menjadi garda terdepan di masa-masa sulit penulis, yang selalu menguatkan agar bisa melewati masa sulit penulis selalu siap mendengarkan seluruh keluh kesah penulis, bersama-sama dalam perjuangan dan tidak pernah mengeluh ketika direpotkan. Semoga sama-sama di lancarkan sampai akhir perjuangan.
6. Terakhir untuk diri saya sendiri **Rianti B. Suna** atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

## **PERNYATAAN**

Nama : Rianti B. Suna  
Nim : S2121038  
Program studi : Ilmu pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana,manajer,atau doctor)baik di universitas icshan gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan ,rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain,kecuali arahan dan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila kemudian hari terhadap penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi lainnya dengan norma berlaku di perguruan tinggi

Gorontalo,.....2025

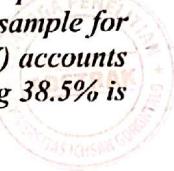


## ***ABSTRACT***

### ***RIANTI B. SUNA. S2121038. THE EFFECT OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT THE GENTUMA RAYA SUB-DISTRICT OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY***

*This study aims to find out to what extent the effect of discipline affects employee work effectiveness at the Gentuma Raya Sub-District Office of North Gorontalo Regency. It employs a quantitative research method, taking all population, consisting of employees at the Gentuma Raya Sub-District Office. The sample for this study involves 25 individuals. The findings reveal that discipline (X) accounts for 61.5% of the variance in work effectiveness (Y), while the remaining 38.5% is attributed to other factors not examined in this study.*

*Keywords:* discipline, work effectiveness



## **ABSTRAK**

### **RIANTI B. SUNA. S2121038. PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin (X) 61,5% terhadap Efektivitas Kerja (Y), sementara 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin, efektivitas kerja

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama, puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan penulis waktu untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA**, dengan tepat waktu.

Penelitian yang telah dirampungkan ini merupakan hasil perjuangan saya selaku penulia yang di sadari sepenuhnya mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan. Sehingganya pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih : Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Hasan B Suna dan Ibu Sartin Laudengi, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya dua orang yang yang selalu mengusahakan mengusahakan anaknya menempuh Pendidikan setinggi-tingginya.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa juga ingin menyampaikan rasa terima yang besar kepada: Bapak Muhammad Ichsan Gaffar., SE., MAk selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Dr.Fatma M. Ngabito, S.IP., M.SI sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Utara dan sebagai pembimbing satu dalam penelitian ini, terima kasih atas bimbingannya selama ini; Ibu Dr. Sandi Prahera, ST.,M.Si , sekaligus sebagai pembimbing dua atas masukan dan koreksi perbaikan; Ibu Dwi Ratnasari, S,Sos., M.I.Kom sebagai Wakil Dekan II; Ibu Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si sebagai Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo; Seluruh Dosen, terutama pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo; dan Seluruh teman-teman mahasiswa yang telah memberikan motivasi sehingga Skripsi ini dapat dirampungkan.

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Gorontalo, 13 Mei 2025

Penulis

**RIANTI B. SUNA**

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK.....	ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Disiplin.....	7
2.1.1 Fakor-Faktor yang mempengaruhi disiplin.....	9
2.1.2 Unsur-Unsur Penilaian Disiplin.....	9
2.1.3 Indikator Disiplin.....	12
2.2 Efektivitas Kerja.....	13
2.2.1 Efektivitas.....	13
2.2.2 Efektivitas Kerja Pegawai.....	16

2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja Pegawai.....	21
2.2.4 Fungsi Efektivitas Kerja.....	22
2.3 Kerangka Pikir.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24

### BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Ojek penlitian.....	25
3.2 Metode Penelitian.....	25
3.2.1 Desain Penelitian.....	27
3.2.2 Oprasional Variabel.....	30
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	30
3.1.1.1 Populasi.....	30
3.1.1.2 Sampel.....	30
3.2 Teknik Pengempulan Data.....	31
3.3 Prosedur Penelitian.....	32
3.4 Uji Validitas.....	32
3.5 Uji Reliabilitas.....	34
3.6 Teknik Anilisa Data.....	35
3.6.1 Rancangan Uji Hipotesis.....	35
3.6.2 Pegujian Hipotesis.....	35

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.2 Visi dan Misi.....	39
4.2.1 Visi.....	39
4.2.2 Misi.....	39
4.3 Gambaran aran Umum Responden.....	39
4.3 Hasil Penelitian.....	41

4.4 Uji Validitas Data Responden Penelitian.....	41
4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden.....	43
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur(Y).....	45
4.4.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana.....	46
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	47

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	51

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasionalisasi variable X dan Y.....	27
Tabel 3.2 Bobot nilai variabel.....	30
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi .....	34
Tabel 4.1 Data Demografi Responden.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin(X).....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Efektivitas Kerja (Y).....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Relibilitas Instrument Disiplin(X).....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Rebilitas Instrument Efektivitas Kerja(Y).....	44
Tabel 4.6 Korelasi Disiplin (variable (X) dengan Efektivitas Kerja (Y) .....	45
Tabel 4.7 Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana.....	46

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja para pegawainya. Salah satu elemen penting yang menentukan efektivitas tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan pegawai untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi sering kali dianggap sebagai fondasi utama bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Menurut Robbins dan Judge (2018), disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas individu maupun tim. Disiplin kerja bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka, menunjukkan ketepatan waktu, serta menjaga kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan tingkat kesalahan dalam pekerjaan, dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Permasalahan disiplin kerja sering kali menjadi tantangan besar di berbagai kantor, baik di sektor publik maupun swasta. Beberapa permasalahan umum yang sering terjadi mencakup keterlambatan pegawai dalam memulai pekerjaan, pelanggaran aturan kerja, serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap

kebijakan organisasi. Fenomena ini tidak hanya memengaruhi individu yang bersangkutan, tetapi juga berdampak pada tim kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja yang rendah memiliki korelasi signifikan dengan penurunan efektivitas kerja, terutama dalam hal pencapaian target organisasi.

Di Kantor Kecamatan Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara, masalah disiplin kerja kerap kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan, serta kurang efektifnya mekanisme reward and punishment yang diterapkan. Selain itu, budaya kerja yang kurang kondusif juga dapat berkontribusi terhadap rendahnya disiplin kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengakibatkan rendahnya efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya akan memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai target-targetnya.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Pegawai yang efektif mampu bekerja secara produktif, menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, efektivitas ini tidak akan tercapai tanpa adanya disiplin kerja yang baik. Menurut Aini et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai, di mana pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat.

Dalam konteks organisasi, disiplin kerja memiliki peran strategis untuk menciptakan budaya kerja yang positif. Ketika pegawai mematuhi aturan dan

menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, mereka tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2019), budaya kerja yang berbasis disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Namun, implementasi disiplin kerja sering kali menghadapi berbagai hambatan, seperti resistensi pegawai terhadap aturan baru, kurangnya pelatihan yang memadai, serta minimnya penghargaan terhadap pegawai yang disiplin. Santoso (2022) menekankan pentingnya keterlibatan manajemen dalam memastikan keberlanjutan implementasi kebijakan disiplin kerja.

Fokus penelitian ini, ditemukan bahwa masih terdapat permasalahan dalam hal disiplin kerja pegawai. Beberapa pegawai sering terlambat datang ke kantor, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kurang mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan, sehingga berdampak pada pencapaian target organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih serius untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.

Selain itu, dalam beberapa kasus, kebijakan organisasi terkait disiplin kerja masih bersifat normatif dan kurang implementatif. Misalnya, aturan terkait

absensi dan ketepatan waktu sering kali tidak diikuti dengan sanksi yang tegas. Akibatnya, pegawai tidak merasa ter dorong untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengelola disiplin kerja, termasuk penguatan mekanisme reward and punishment. Menurut Widodo (2023) menekankan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja secara signifikan.

Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara merupakan salah satu organisasi yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan serta satu bagian dari pemerintah yang bergerak langsung dalam bidang pelayanan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan efektivitas kerja pegawai yang tinggi dengan adanya disiplin dari pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai di berbagai organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kemampuan pegawai untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, dalam praktiknya masih banyak ditemukan kendala terkait penerapan disiplin kerja, seperti ketidakpatuhan terhadap waktu kerja, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan, serta kurangnya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini mengarah pada aspek berikut:

a. Secara Teoritis

1. Dapat memberikan manfaat untuk referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan peneltian selanjutnya.

b. Secara Praktis

1. Hasil peneltian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara untuk meningkatkan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja

Pegawai. Dengan demikian Pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya dapat memperbaiki dan menentukan prioritas kerja.

2. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan evaluasi kepada pemerintahan di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara pada perubahan sikap pegawai terhadap masyarakat, agar senantiasa siaga serta cepat tanggap dalam pokok dan fungsinya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Disiplin**

Disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan norma yang berlaku dalam suatu lingkungan atau situasi. Dalam konteks individu, kedisiplinan mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang ada. Di tempat kerja, disiplin bisa berarti kedatangan tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi kebijakan perusahaan. Menurut Nugraha dan Sari (2020), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Secara umum, disiplin mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk mengendalikan diri demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada

akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014).

Menurut Hasibuan (2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Ma'arif dan Kartika (2012), mendefinisikan bahwa tujuan dan manfaat ditegakkanya disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur disiplin pegawai perlu diciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang

harus dipenuhi seluruh pegawai, diantaranya peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpekaian, 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 pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

## **2.1.2 Unsur-Unsur Penilaian Disiplin**

Handoko (2014) berpendapat bahwa unsur-unsur untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi pegawai didalam organisasi.
2. Ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang ke tepat pada waktunya dan teratur.
3. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenal dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), disiplin pegawai dapat dikatakan baik atau dinilai berdasarkan beberapa faktor, yaitu:

1. Ketaatan terhadap Peraturan dan Kebijakan

Karyawan atau individu dianggap disiplin apabila ia mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja atau organisasi. Itu termasuk kepatuhan pada kibijakan-kebijakan terkait pekerjaan, misalnya aturan berpakaian, aturan, keamanan, dan prosedur operasional. Hasibuan menekankan bahwa aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten membantu menciptakan perilaku disiplin yang tinggi.

2. Kehadiran

Kehadiran Karyawan atau individu dianggap disiplin apabila ia mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja atau organisasi. Ini termasuk kepatuhan pada kebijakan-kebijakan terkait pekerjaan, misalnya aturan berpakaian, aturan keamanan, dan prosedur operasional standar. Hasibuan menekankan bahwa aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten membantu menciptakan perilaku disiplin yang tinggi.

### 3. Ketepatan waktu dalam Penyelesaian Tugas

Unsur ketepatan waktu ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini menjadi indikator penting untuk menilai kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik tanpa perlu didorong atau diingatkan.

### 4. Sikap dan Perilaku di Tempat Kerja

Sikap dan perilaku adalah elemen penting dari kedisiplinan karena mencerminkan tanggung jawab pribadi dan profesionalisme karyawan. Sikap yang positif, kesopanan dalam berinteraksi, dan kepatuhan pada tata tertib kantor mencerminkan kedisiplinan yang baik. Menurut Hasibuan, karyawan yang memiliki sikap disiplin akan menunjukkan etos kerja yang kuat dan rasa hormat terhadap aturan organisasi.

### 5. Kepatuhan terhadap Standar Operasional

Hasibuan menyatakan bahwa karyawan yang disiplin tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi. Standar operasional ini bisa berupa prosedur kerja, aturan keselamatan, dan

standar kualitas. Kedisiplinan dalam menjalankan standar ini memastikan bahwa hasil kerja tetap berkualitas dan konsisten.

#### 6. Tanggung Jawab dan Komitmen

Karyawan yang disiplin biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan menekankan bahwa komitmen ini tidak hanya terhadap tugas individu tetapi juga terhadap pencapaian tim atau organisasi.

#### 2.1.3 Indikator Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2013), indikator disiplin kerja mencakup beberapa aspek yang menjadi tolok ukur tingkat disiplin seseorang dalam bekerja. Indikator tersebut adalah:

##### 1. Kehadiran (*Attendance*)

Kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas menjadi indikator utama dari kedisiplinan. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu dan konsisten.

##### 2. Kepatuhan terhadap Peraturan (*Compliance with Rules*)

Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai.

##### 3. Kemampuan Menggunakan Waktu dengan Efisien (*Effective Use of Time*)

Disiplin terlihat dari kemampuan pegawai untuk menggunakan waktu

kerja dengan optimal dan tidak membuang-buang waktu dalam melaksanakan tugas.

4. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan (*Responsibility for Work*)  
Tanggung jawab mencakup kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Konsistensi dalam Menjalankan Kewajiban (*Consistency in Performing Duties*)

Pegawai yang disiplin akan menunjukkan konsistensi dalam menjalankan kewajibannya tanpa pengawasan terus-menerus.

## **2.2 Efektivitas Kerja**

### **2.2.1 Efektivitas**

Sondang P. Siagian (2018) mengungkapkan efektivitas sebagai penggunaan sarana dan sumber daya yang sudah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dalam konteks ini, efektivitas mengacu pada bagaimana sebuah kegiatan atau proyek dapat mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (seperti tenaga, waktu, dana, atau peralatan) secara optimal. Untuk lebih jelasnya, efektivitas berfokus pada hasil yang tercapai sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semakin sesuai hasil yang dicapai dengan tujuan yang diinginkan, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Dalam prakteknya, ini berarti bahwa meskipun ada pembatasan dalam hal sumber daya, dengan perencanaan yang tepat dan penggunaan yang efisien, tujuan yang telah ditetapkan tetap bisa

tercapai. Dengan kata lain, efektivitas tidak hanya melihat pada jumlah atau volume output yang dihasilkan, tetapi lebih pada kualitas hasil yang sesuai dengan ekspektasi yang telah direncanakan sejak awal, baik itu dalam proyek bisnis, produksi barang, maupun pemberian layanan.

Demikian pula didefinisikan oleh Lubis (2018) efektivitas adalah kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan akan suatu pekerjaan atau program, dengan kemampuan memilih tujuan melalui pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu agar tercapainya tujuan organisasi yang secara sadar telah ditetapkan sebelumnya.

Mega Rahmawati & Edi Suryadi (2019) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi proses tersebut. Mereka menekankan pentingnya dua kategori utama dalam mencapai efektivitas, yaitu faktor internal (dalam diri siswa) dan faktor eksternal (seperti pengajaran dan kondisi sosial di lingkungan sekitar).

Agustina (2020) mengemukakan Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya.

Syam (2020) mengemukakan Efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang

Schein (2010) mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan (Rahadhitya & Darsono, 2015).

Menurut Mardiasmo (2017), efektivitas organisasi tercapai apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan hasil yang memberikan dampak positif bagi masyarakat. Organisasi yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian internal, tetapi juga pada bagaimana hasil yang dicapainya relevan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, efektivitas bukan hanya tentang hasil yang cepat, tetapi bagaimana dampak dari hasil tersebut dapat memperbaiki kondisi sosial atau ekonomi masyarakat secara berkelanjutan. Oleh karena itu, relevansi dan kontribusi organisasi terhadap kebutuhan masyarakat menjadi indikator utama dalam mengukur efektivitas.

Aspek pokok yang dimaksud oleh Mardiasmo (2017) dalam hal ini meliputi:

1. Pencapaian Tujuan: Mengukur sejauh mana organisasi berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan.
2. Dampak pada Masyarakat: Menilai bagaimana hasil yang diperoleh organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan masyarakat.
3. Keberlanjutan dan Relevansi: Efektivitas organisasi tidak hanya dilihat dari pencapaian jangka pendek, tetapi juga pada dampak jangka panjang yang relevan dengan perkembangan masyarakat.

Menurut Steers (2017), efektivitas organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan kemampuan organisasi untuk memperoleh laba. Semua indikator ini saling terkait, menggambarkan bahwa suatu organisasi yang efektif tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, tetapi juga memperhatikan kepuasan kerja anggotanya dan terus berinovasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan proyek ini, kami akan mengintegrasikan indikator-indikator tersebut untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dapat memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi organisasi

### **2.2.2 Efektivitas Kerja Pegawai**

Efektivitas kerja pegawai mengacu pada sejauh mana sistem, proses, atau kebijakan yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal. Dalam konteks

kepegawaian, efektivitas ini berkaitan dengan bagaimana suatu instansi atau perusahaan dapat mengelola pegawainya dengan cara yang efisien dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kusdi (2015) mengemukakan Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, di mana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi

Beberapa elemen dari efektivitas kerja pegawai penting meliputi:

1. Pencapaian Tujuan Organisasi: Efektivitas kepegawaian diukur dari seberapa baik sistem kepegawaian mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup aspek rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan karier pegawai.
2. Produktivitas Pegawai: Efektivitas kepegawaian memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka, serta mendorong kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas.
3. Penggunaan Sumber Daya yang Efisien: Sistem kepegawaian yang efektif meminimalkan pemborosan sumber daya seperti waktu dan biaya, serta memastikan bahwa proses perekutan, pelatihan, dan penilaian kinerja dilakukan secara efisien.
4. Kepuasan dan Keterlibatan Pegawai: Efektivitas kepegawaian juga berkaitan dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai dalam

pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa terlibat dan puas biasanya lebih produktif dan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

5. Kemampuan Adaptasi: Sistem kepegawaian yang efektif mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, dan kebijakan baru. Ini mencakup penggunaan teknologi modern seperti sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) untuk mengelola data pegawai secara lebih efisien.

Menurut Ajabar (2020), efektivitas kerja seorang pegawai dapat diartikan sebagai tercapainya keseimbangan antara upaya dan hasil yang diharapkan, melalui pendekatan yang secara optimal memaksimalkan potensi karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Hal ini mencakup pemanfaatan tenaga manusia secara efisien, dimana keterampilan, kapasitas, dan sumber daya karyawan diarahkan sedemikian rupa untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif dan sejalan dengan misi organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018), efektivitas kepegawaian dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang ada secara maksimal. Hal ini mencakup dua aspek utama, yakni :

1. Pencapaian tujuan organisasi yang mencerminkan sejauh mana karyawan berkontribusi pada target organisasi.

2. Kesejahteraan karyawan, yang berfokus pada upaya untuk menjaga kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam pandangan mereka, efektivitas kepegawaian tidak hanya dilihat dari sisi produktivitas, tetapi juga dari bagaimana organisasi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga kedua faktor ini berjalan seiring untuk mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Konsep ini sangat relevan dalam penelitian ini, karena mencerminkan hubungan timbal balik antara pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas kepegawaian.

Menurut Dessler (2016), efektivitas kepegawaian didefinisikan sebagai kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam pencapaiannya, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dessler menekankan bahwa efektivitas kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik, tetapi juga sejauh mana mereka merasa dihargai, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan terus produktif. Oleh karena itu, efektivitas kepegawaian memerlukan pendekatan yang holistik, yang menggabungkan kepuasan kerja dengan kinerja yang optimal, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih maksimal. Penekanan pada faktor-faktor ini sangat relevan untuk penelitian ini, yang bertujuan untuk

mengeksplorasi bagaimana keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2014), efektivitas kepegawaian dapat dipahami sebagai sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang optimal dan efisien. Efektivitas tersebut tidak hanya dinilai berdasarkan kinerja individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara keseluruhan. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan kompetensi dan potensi karyawan hingga pengalokasian tugas yang tepat, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam mendukung visi dan misi organisasi. Pemahaman ini menjadi dasar dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam mencapai efektivitas kepegawaian dalam konteks organisasi yang lebih luas.

Menurut Steers (2017), efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat dinilai, sebagai berikut :

1. Produktivitas, yang mencerminkan tingkat pencapaian output karyawan dalam pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, yaitu sejauh mana pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan kebutuhan organisasi, termasuk kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tuntutan atau tantangan baru.

3. Kepuasan kerja, yang menunjukkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta pengakuan yang diterima dari organisasi.
4. Kemampuan berlaba atau kontribusi finansial, yang menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan mendukung keberlanjutan keuangan organisasi. Pencarian sumber daya yang mencerminkan
5. kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi, mendapatkan, serta memanfaatkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Indikator-indikator ini secara keseluruhan membantu menilai efektivitas kerja pegawai secara menyeluruh dan dapat menjadi dasar dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

### **2.3.1 Indikator Efektivitas Kerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2017), efektivitas kerja pegawai mengacu pada sejauh mana kinerja pegawai mampu mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja sering diukur melalui berbagai indikator yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan yang dilakukan.

Beberapa indikator penting mengenai efektivitas kerja berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2017) adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Target Kerja (*Goal Achievement*)

Efektivitas kerja terlihat dari sejauh mana pegawai mampu mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Target ini mencakup hasil spesifik yang harus dicapai dalam waktu tertentu.

## 2. Produktivitas Kerja (*Productivity*)

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari penggunaan sumber daya, termasuk tenaga kerja, waktu, dan biaya, untuk menghasilkan output yang optimal.

## 3. Kualitas Hasil Kerja (*Quality Of Output*)

Selain kuantitas, efektivitas kerja juga ditentukan oleh kualitas hasil kerja pegawai, yang mencerminkan tingkat kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.

## 4. Kesesuaian dengan peran (*Role Compliance*)

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah didefinisikan dalam organisasi.

## 5. Adaptabilitas dan Inovasi (*Adaptability and Innovation*)

Pegawai yang efektif mampu beradaptasi dengan perubahan dan memberikan solusi inovatif untuk menyelesaikan masalah kerja.

Mathis dan Jackson (2017) juga menekankan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk keterampilan individu, motivasi, dukungan dari organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja

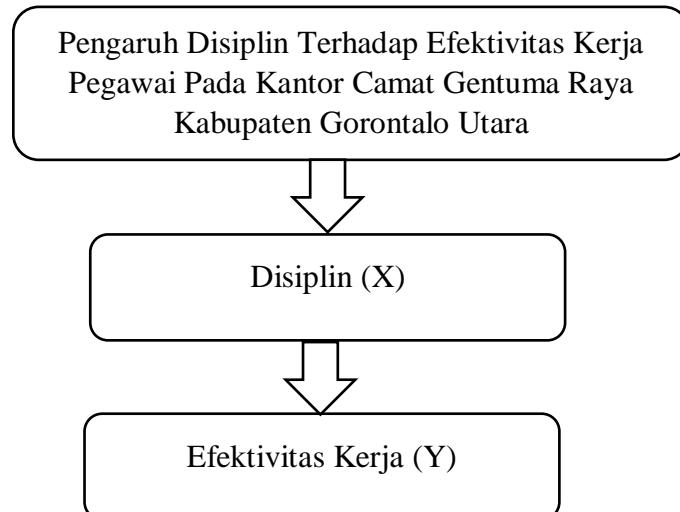
secara efektif dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **2.3.2 Fungsi efektivitas Kepegawaian**

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa fungsi efektivitas pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia. Efektivitas pegawai berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien, yang pada gilirannya berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa fungsi dari efektivitas pegawai adalah sebagai indikator yang mengukur sejauh mana tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara efisien. Dalam hal ini, efektivitas kepegawaian berfokus pada dua aspek utama, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan, yang keduanya saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain dalam pencapaian hasil yang optimal.

## 2.4. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka PIkir

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2012) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan penelitian dan kajian teori maka ditetaskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antar disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara”.

H0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara”.

## **BAB III**

### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yang mencakup semua langkah-langkah penelitian dari persiapan, seperti: permintaan izin (rekomendasi) penelitian, survey awal, penyusunan proposal, pengambilan data sampai pelaksanaan penelitian, seperti: pembagian kuisioner, pengolahan data dan penyusunan skripsi.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini dilakukan dengan berlandaskan pada Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Lokasi yang dapat dijangkau dan memudahkan dalam memperoleh data hasil penelitian. Pemilihan lokasi tersebut berdasarkan pada beberapa alasan bahwa obyek tersebut sesuai dengan tujuan penelitian, selain itu data yang akan digunakan sebagai bahan penelitian cukup memadai dan mudah diperoleh, baik dilihat dari segi waktu, biaya dan tenaga yang diperlukan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif; yakni penelitian menggunakan kata-kata

atau kalimat serta gambar dan angka, menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian kuantitatif menurut Arikunto (2016:12) sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Kemudian, Singarimbun dan Effendi (2016:3) mengatakan bahwa metode pendekatan survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

### **3.2.2 Operasional Variabel**

Operasional variable memiliki tujuan untuk menjelaskan makna variable yang sedang diteiti. Berdasarkan kerangka piker, maka operasional variable dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1  
Operasional Variabel X dan Y

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Disiplin (X)  Rivai dan Sagala (2013)	a) Kehadiran ( <i>Attendance</i> )  b) Kepatuhan terhadap peraturan ( <i>Compliance with rules</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran tepat waktu setiap hari</li> <li>- Kepatuhan pada jam kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Mematuhi prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan tugas</li> <li>- Tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi</li> </ul>

	<p>c) Kemampuan menggunakan waktu dengan efisien <i>(Effective use of time)</i></p> <p>d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan <i>(Responsibility for Work)</i></p> <p>e) Konsistensi dalam menjalankan kewajiban <i>(Consistency in performing duties)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keteraturan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar.</li> <li>- Tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan sesuai jadwal.</li> <li>- Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan</li> <li>- Menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan intensif.</li> <li>- Memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi</li> <li>- Menaati kebijakan dan kodeetik organisasi.</li> </ul>
Efektivitas Kepegawaian (Y)  Mathis dan Jackson (2017)	<p>a) Pencapaian Target Kerja <i>(Goal Achievement)</i></p> <p>b) Produktivitas Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu</li> <li>- Pemenuhan target yang ditetapkan secara konsisten</li> <li>- Tingkat ketelitian dalam pelaksanaan tugas</li> <li>- Tingkat kesalahan atau penyesuaian dalam pekerjaan</li> </ul>

	<p>(<i>Productivity</i>)</p> <p>c) Kualitas Hasil Kerja (<i>Quality of Output</i>)</p> <p>d) Kesesuaian dengan Peran (<i>Role Compliance</i>)</p> <p>e) Adaptabilitas dan Inovasi (<i>Adaptability and Innovation</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik</li> <li>- Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi</li> <li>- Kemampuan dalam tim untuk mencapai tujuan bersama</li> <li>- Partisipasi aktif dalam kegiatan kerja kelompok</li> <li>- Penegembangan ide-ide baru untuk penyelesaian tugas</li> <li>- Kemampuan menyempurnakan proses kerja atau memberikan solusi baru.</li> <li>- Kemampuan menyesuaikan diri dengan kebijakan baru.</li> <li>- Responsif terhadap perubahan dalam tugas atau tanggung jawab.</li> </ul>
--	--	--

Dalam melakukan test terhadap variabel penelitian akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. yang disusun dengan menyiapkan 5 pilihan, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kadang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Populasi menurut Riduwan (2008) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 25 orang (ASN = 10 orang dan non ASN = 15 orang).

#### **3.2.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi atau dengan kata lain sampel mengambil sebagian atas populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar merepresentasikan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 25 orang.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan dengan cara peneliti terjun langsung ke objek penelitian dan melakukan pencatatan terhadap gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian secara langsung.

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan observasi terhadap objek penelitian terkait kondisi objek, keadaan objek, pemeliharaan atas objek dan mencatat seluruh informasi yang berkaitan dari tujuan dilakukannya penelitian ini.

### **3.2.5 Prosedur penelitian**

Tentunya untuk mendapatkan data yang baik dari segi realisme diperlukan instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang terpenting alat ukur yang valid dan terpercaya. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat atau alat

ukur, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat sebelum digunakan, sehingga memberikan informasi yang objektif pada saat digunakan.

### 3.2.5.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Disiplin

Y = Efektivitas Kerja

n = banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selain itu, angka korelasi yang ditentukan menggunakan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t-student dan dibandingkan dengan t-tabel dengan (n-2) derajat kebebasan pada tingkat signifikansi yang dipilih. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dianggap valid. Jika t-score kurang dari atau sama dengan nilai t-tabel, maka soal dianggap tidak valid. Sementara itu, tentukan validitas kekuatan atau kekuatan korelasi masing-masing variabel dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

### **3.1.1.1. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten bila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik *Alfa Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis data interval yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel  $\geq 0,60$  atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

a = Relibilitas intrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$  = Jumlah pertanyaan

$a_1^2$  = Total varians

## **3.2.6 Teknik Analisis Data**

### **3.2.6.1 Rancangan uji hipotesis**

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana yakni memprediksi hubungan sebab-akibat antara variabel, memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana variabel berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.

### **3.2.6.2 Pengujian hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian, dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif-kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner, dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya, untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2020) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Disiplin

Y = Efektivitas Kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

**b** = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan antara prinsip pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara, digunakan Korelasi Pearson Product Moment dalam Riduwan (2020) dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2) . ((n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi**

Kecamatan Gentuma Raya merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo, Indonesia. Kecamatan ini memiliki posisi yang strategis di bagian barat Kabupaten Gorontalo Utara, yang membuatnya menjadi daerah dengan akses mudah ke berbagai fasilitas penting di daerah sekitarnya. Gentuma Raya memiliki wilayah yang cukup luas, terdiri dari beberapa desa dan hamlet, dengan keanekaragaman geografis yang mempengaruhi pola kehidupan masyarakat di sana. Keindahan alam dan kekayaan sumber daya alamnya menjadikan Gentuma Raya sebagai daerah yang memiliki potensi besar untuk berkembang. Secara geografis, Kecamatan Gentuma Raya berbatasan langsung dengan beberapa kecamatan lain di Kabupaten Gorontalo Utara, serta dengan wilayah pesisir yang menawarkan potensi perikanan yang sangat menjanjikan. Wilayahnya yang terdiri dari dataran rendah, perbukitan, dan hutan tropis memberikan keunikan tersendiri dalam hal alam dan lingkungan. Daerah ini juga dilalui oleh beberapa sungai besar yang menjadi sumber kehidupan bagi masyarakat, baik dalam bidang pertanian maupun sebagai jalur transportasi lokal.

Sebagai bagian dari Kabupaten Gorontalo Utara, Gentuma Raya juga memiliki akses yang cukup baik menuju pusat pemerintahan dan kota-kota besar di sekitarnya. Meskipun demikian, akses ke beberapa daerah tertentu di kecamatan ini masih terbatas, terutama di kawasan-kawasan yang memiliki medan berat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam pembangunan infrastruktur di

Gentuma Raya, meskipun pemerintah daerah terus berupaya meningkatkan konektivitas dan aksesibilitas untuk mempermudah kegiatan ekonomi dan sosial masyarakat. Masyarakat di Gentuma Raya umumnya menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian dan perikanan. Tanah yang subur di beberapa daerah membuat pertanian menjadi sektor unggulan, dengan komoditas seperti padi, jagung, dan berbagai jenis sayuran yang banyak ditemukan di sini. Selain itu, dengan keberadaan pesisir pantai yang cukup panjang, perikanan menjadi sektor ekonomi penting yang memberikan mata pencaharian bagi sebagian besar penduduk. Namun, tantangan dalam mengelola potensi alam ini juga cukup besar, seperti masalah pengelolaan lingkungan dan keberlanjutan sumber daya alam.

Kantor Camat Gentuma Raya memiliki peran yang sangat vital dalam mengelola administrasi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di wilayahnya. Terletak di pusat kecamatan, kantor camat ini menjadi pusat koordinasi berbagai kegiatan pembangunan dan pengelolaan sumber daya alam yang ada. Kantor Camat Gentuma Raya berfungsi untuk menghubungkan masyarakat dengan pemerintah daerah dan menjadi tempat dimana berbagai program dan kebijakan dapat disosialisasikan dan dijalankan dengan baik. Dengan segala potensi yang dimiliki, Kecamatan Gentuma Raya terus berkembang dan berusaha memanfaatkan kekayaan alam serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pemerintah kecamatan bekerja sama dengan berbagai pihak untuk menciptakan kemajuan di sektor infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan. Dengan demikian, diharapkan Gentuma Raya dapat menjadi salah satu daerah unggulan di

Kabupaten Gorontalo Utara yang mampu memberikan manfaat maksimal bagi warganya.

## **4.2 Visi dan Misi**

### **4.2.1 Visi**

“Menjadi lembaga pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta berperan aktif dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan sosial-ekonomi masyarakat di Kecamatan Gentuma Raya.”

### **4.2.2 Misi**

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan kepada masyarakat melalui sistem yang lebih efisien dan efektif.
2. Mendorong dan memfasilitasi program pembangunan yang berbasis pada kebutuhan dan potensi lokal untuk mendukung kesejahteraan masyarakat.
3. Memperkuat peran serta masyarakat dalam proses pembangunan dengan melibatkan mereka dalam setiap tahap perencanaan dan evaluasi kegiatan.
4. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan untuk meningkatkan perekonomian daerah tanpa merusak lingkungan.

## **4.3 Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di dari 25 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 25 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian

kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 72% sedangkan responden perempuan 28%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan mayoritas tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara mempunyai pendidikan strata satu (S1) sebanyak 52%, di ikuti kualifikasi SMS sebanyak 40% dan sisanya bergelar magister (S2) sebanyak 8%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian sekitar 56% berumur <30 tahun , kemudian diikuti 24% berumur 30-40 tahun, sedangkan sisanya 20% berumur 41-50 tahun.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-Laki	18	72%
2. Perempuan	7	28%
<b>Pendidikan</b>		
S2	2	8%
S1	13	52%
SMA	10	40%
<b>Umur</b>		
<30 tahun	14	56%
30-40 tahun	6	24%
41-50 tahun	5	20%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

## **4.4 Hasil Penelitian**

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

### **4.4.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian**

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 22 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Disiplin (variabel X) dengan Evektifitas Kerja (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Disiplin (variable X) dengan Evektifitas Kerja (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Disiplin (variable X) dengan Evektifitas Kerja (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,748	0,289	Valid
2	0,697	0,289	Valid
3	0,779	0,289	Valid
4	0,712	0,289	Valid
5	0,479	0,289	Valid
6	0,697	0,289	Valid
7	0,779	0,289	Valid
8	0,638	0,289	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Evektifitas Kerja (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,436	0,289	Valid
2	0,600	0,289	Valid
3	0,646	0,289	Valid
4	0,644	0,289	Valid
5	0,600	0,289	Valid
6	0,735	0,289	Valid
7	0,613	0,289	Valid
8	0,485	0,289	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kuesioner pada penelitian (1-8) dan (1-8) mengenai instrumen variabel Disipin (X) dengan Evektifitas Kerja (Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa t hitung>t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Disipin (X) dengan Evektifitas Kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian

reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden**

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dalam output data program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistik lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas  $>0,50$  maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Disiplin (X) dengan Efektifitas Kerja (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,756	0,289	Valid
2	0,766	0,289	Valid
3	0,750	0,289	Valid
4	0,765	0,289	Valid
5	0,864	0,289	Valid
6	0,766	0,289	Valid
7	0,750	0,289	Valid
8	0,778	0,289	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Disiplin (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,799 > 0,289$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Disiplin (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Relibiltas Instrument Evektifitas Kerja (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,678	0,289	Valid
2	0,635	0,289	Valid
3	0,619	0,289	Valid
4	0,620	0,289	Valid
5	0,635	0,289	Valid
6	0,592	0,289	Valid
7	0,629	0,289	Valid
8	0,744	0,289	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Evektifitas Kerja (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Evektifitas Kerja (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,678 > 0,289$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Evektifitas Kerja (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat

pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument peryataan selanjutnya.

#### **4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur (Y)**

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Disiplin (variable X) dengan Efektifitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Disiplin (variable X) dengan Efektifitas Kerja (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Korelasi Disiplin (variable X) dengan Efektifitas Kerja (Y)

		Correlations		EFEKTIVITAS KERJA
		DISIPLIN	S KERJA	
DISIPLIN	Pearson Correlation		1	.622**
	Sig. (2-tailed)			.002
	N	25	25	
	Bootstrap <sup>c</sup> Bias	0	.006	
	Std. Error	0	.197	
	95% Confidence Interval	Lower	1	.495
		Upper	1	.364
EFEKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation		.622**	1
	Sig. (2-tailed)		.002	
	N	25	25	
	Bootstrap <sup>c</sup> Bias	.006	0	
	Std. Error	.197	0	
	95% Confidence Interval	Lower	.495	1
		Upper	.364	1

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Disiplin (variable X) dengan Evektifitas Kerja (variable Y) dengan nilai  $r=0,622$ ;  $P<0,001$  karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Disiplin (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Aparatur (variable Y) di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **4.4.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana**

##### **4.4.4.1 Disiplin Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Evektifitas Kerja**

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Disiplin (variable X) terhadap Evektifitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.615	.528	2.567

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.303	1	2.303	.350	.002 <sup>b</sup>
	Residual	151.537	23	6.589		
	Total	153.840	24			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant) 36,719	6,177			5,945	,000
	DISIPLIN ,402	,172		,622	,615	,002

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X)  $0,002 < 0,005$  maka disimpulkan bahwa Disiplin (X) berpengaruh signifikan terhadap Evektifitas Kerja (Y) ( $H_1$  diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,615 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Disiplin (X) terhadap Evektifitas Kerja (Y) sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Disiplin (variabel X) dan Evektifitas Kerja (variabel Y), dengan nilai  $r = 0,622$ ;  $P < 0,001$ . Nilai  $r$  hitung atau *Pearson correlation* yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin (variabel X), maka akan semakin tinggi pula Evektifitas Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan langsung yang positif antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil analisis menggunakan SPSS 21, yang ditunjukkan dalam Tabel *Model Summary*, mengungkapkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,615. Ini berarti bahwa variabel Disiplin (X) memberikan kontribusi sebesar 61,5%

terhadap variasi Efektifitas Kerja (Y), sementara 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja (Y). Kontribusi sebesar 61,5% ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi atau rendah di kalangan individu dapat mempengaruhi secara signifikan bagaimana mereka bekerja secara efektif. Semakin disiplin seseorang dalam menyelesaikan tugas, mematuhi prosedur, serta mengikuti jadwal yang telah ditentukan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerjanya. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya mencakup kedisiplinan waktu, tetapi juga komitmen terhadap kualitas kerja dan kesungguhan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun disiplin memiliki kontribusi yang cukup besar, masih ada faktor lain yang mempengaruhi Efektivitas Kerja sebesar 38,5%. Ini berarti ada elemen-elemen lain yang juga memengaruhi bagaimana efektivitas kerja seseorang, tetapi faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa motivasi, keterampilan teknis, kondisi lingkungan kerja, komunikasi tim, dukungan manajerial, atau faktor pribadi seperti kesehatan dan kesejahteraan pegawai. Disiplin juga dapat dipandang sebagai sikap individu dalam mematuhi waktu, tanggung jawab, dan tugas yang diberikan (Kreisler & Bonner, 2020). Individu yang disiplin akan lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya mereka secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi (Adler et al., 2019). Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi

kinerja individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin yang baik akan menghasilkan peningkatan kualitas kerja yang lebih tinggi dan lebih konsisten (Sutrisno, 2021). Efektivitas kerja adalah ukuran seberapa baik individu atau kelompok dapat mencapai tujuan atau tugas yang diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Penelitian oleh Olusola (2020) menyatakan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan organisasi.

Efektivitas kerja dapat dilihat dari berbagai perspektif, seperti kualitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, serta kepuasan kerja individu. Lebih lanjut, hubungan antara disiplin dan efektivitas kerja sering kali dijelaskan dengan model hubungan sebab-akibat di mana kedisiplinan tinggi dapat meningkatkan hasil kinerja (Hassan & Zia, 2021). Beberapa studi empiris telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja. Sutrisno (2021) menemukan bahwa kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Kreitner & Kinicki (2020) juga menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung lebih efektif dalam bekerja karena mereka mampu mengatur waktu dan menghindari penundaan. Selain itu, studi oleh Nugroho dan Rahardjo (2021) menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja berhubungan erat dengan pengelolaan stres yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengarah pada penurunan efektivitas kerja,

seperti keterlambatan, rendahnya kualitas pekerjaan, dan masalah dalam pencapaian target.

Disiplin memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja. Disiplin yang baik akan meningkatkan pengelolaan waktu, kualitas kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Namun, efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan lingkungan, dan keterampilan individu, yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Disiplin (X) 61,5% terhadap Efektifitas Kerja (Y), sementara 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin maka akan semakin meningkat pula Efektifitas Kerja di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### **5.1 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa organisasi disarankan untuk terus berfokus pada peningkatan disiplin di tempat kerja melalui berbagai strategi, sambil tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan langkah-langkah yang tepat, efektivitas kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adler, L., Thompson, R., & Rogers, M. (2019). Discipline and its impact on organizational behavior: An empirical study. *Journal of Business Research*, 55(4), 278-289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Hassan, M., & Zia, M. (2021). The role of discipline in improving employee performance in private sector organizations. *International Journal of Business and Management*, 16(2), 45-52. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n2p45>
- Kreisler, A., & Bonner, J. (2020). Discipline in the workplace: Effects on productivity and job satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 41(3), 107-119. <https://doi.org/10.1002/jop.2450>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior*. 11th ed. McGraw-Hill Education.
- Kusdi. (2015). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Ma'arif dan kartika. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Penerbit IPB Press di Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Infimedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352-362.
- Nugroho, S., & Rahardjo, H. (2021). Work discipline, stress management, and employee performance in Indonesian organizations. *Asian Journal of Management*, 9(1), 29-39. <https://doi.org/10.3126/ajm.v9i1.32401>
- Olusola, A. (2020). Factors influencing work effectiveness: A review. *Journal of Management Studies*, 10(3), 111-123. <https://doi.org/10.20884/jms.2020.10.03.3224>
- Rahmawati, Mega &, Edi Suryadi. (2019). Guru Sebagai Fasilitator Dan Efektivitas Belajar Siswa. *MANPER: Jurmal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 10-17.
- Riduwan (2008). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis . Bandung: Alfabeta
- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge. (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Sondang P. Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Siagian*. Bumi Aksara.
- Steers, M Richard. (2017). Efektivitas Organisasi Perusahaan. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). The effect of work discipline on employee performance: A study in Indonesia. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 10(5), 134-142.  
<https://doi.org/10.1080/ijarmss.2021.01.006>

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Jurnal Ilmu Manajemen, 4, 128-152. P-ISSN: 2714-6331, e-ISSN: 2714-6324

# **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

---

## **I. Identitas Responden**

Nama Responden : .....  
Usia : .....  
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)  
Pendidikan Terakhir : .....  
Masa Kerja : .....  
Jabatan : .....

## **II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut:

**SS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

**S** = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

**TS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

**STS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala  
1 (terendah) sampai  
5 (tertinggi).

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
Sangat Setuju (SS) 3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)  
5 =

No	Variabel Disiplin (X)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di kantor					
2	Saya menghindari menunda-nunda tugas yang diberikan.					
3	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.					
5	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya merasa dihargai ketika mengikuti aturan disiplin yang ada di kantor.					
7	Saya selalu mengikuti arahan atasan dengan baik dan tepat.					
8	Saya selalu menjaga kedisiplinan dalam mematuhi jam istirahat yang telah ditentukan.					

No.	Variabel Efektifitas Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
2	Saya merasa pekerjaan saya selalu menghasilkan hasil yang berkualitas.					
3	Saya mampu mengatur waktu saya dengan baik selama jam kerja.					
4	Saya dapat bekerja secara efektif baik secara individu maupun dalam tim.					
5	Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan yang diberikan dengan baik.					

6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak positif pada kantor.					
7	Saya merasa bahwa kinerja saya dinilai dengan objektif oleh atasan.					
8	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan Kantor Camat Gentuma Raya.					

**TABULASI DATA VARIABEL DISIPILIN (X)**

<b>RESPONDEN</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>Total</b>
1	4	4	4	5	4	4	4	4	33
2	3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	5	5	5	5	3	5	5	5	38
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	4	4	5	4	4	5	35
6	5	4	4	5	4	4	4	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	4	5	5	5	4	5	38
9	5	3	5	5	5	3	5	5	36
10	4	5	3	5	5	5	3	3	33
11	5	5	5	5	2	5	5	5	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	4	5	4	5	4	5	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	4	5	4	4	4	5	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	4	5	5	5	4	4	36
24	4	4	4	5	5	4	4	4	34
25	4	5	5	5	5	5	5	4	38

**TABULASI DATA VARIABEL EFETIVITAS KERJA (Y)**

<b>RESPONDEN</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>Total</b>
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	4	3	4	5
3	4	4	5	4	5	5	4	3	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	3	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	5	4	5	5	4	4	4
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	5	4	5	5
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	3	4	4	3
14	4	5	4	4	4	5	4	3	4
15	5	4	4	3	4	3	4	4	5
16	4	4	3	4	3	4	4	5	4
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	5	3
20	4	4	5	3	5	5	4	4	4
21	5	4	4	5	4	4	4	4	5
22	4	5	5	5	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5

### DATA FREKUENSI DISIPLIN (X)

		Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.335	.540**	.565**	.030	.335	.540**	.698**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.102	.005	.003	.887	.102	.005	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_2	Pearson Correlation	.335	1	.335	.521**	.064	1.000**	.335	.156	.697**
	Sig. (2-tailed)	.102		.101	.008	.762	.000	.101	.456	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_3	Pearson Correlation	.540**	.335	1	.403*	-.023	.335	1.000**	.623**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.005	.101		.046	.912	.101	.000	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_4	Pearson Correlation	.565**	.521**	.403*	1	.183	.521**	.403*	.299	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.046		.383	.008	.046	.146	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_5	Pearson Correlation	.540**	.335	1	.403*	-.023	.335	1.000**	.623**	.479*
	Sig. (2-tailed)	.000	.456	.001	.146	.641	.456	.001	.000	.008
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_6	Pearson Correlation	.335	1.000**	.335	.521**	.064	1	.335	.156	.697**
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.101	.008	.762		.101	.456	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_7	Pearson Correlation	.540**	.335	1.000**	.403*	-.023	.335	1	.623**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.005	.101	.000	.046	.912	.101		.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_8	Pearson Correlation	.698**	.156	.623**	.299	-.098	.156	.623**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.456	.001	.146	.641	.456	.001		.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Skor_total	Pearson Correlation	.748**	.697**	.779**	.712**	.279	.697**	.779**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.178	.000	.000	.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### **UJI VALIDITAS DISIPILIN (X)**

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	<b>0,748</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
2	<b>0,697</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
3	<b>0,779</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
4	<b>0,712</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
5	<b>0,479</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
6	<b>0,697</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
7	<b>0,779</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
8	<b>0,638</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>

## DATA RELIABITAS DISIPILIN (X)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	31.32	6.977	.642	.756
Item_2	31.36	7.157	.576	.766
Item_3	31.48	6.927	.687	.750
Item_4	31.12	7.527	.624	.765
Item_5	31.48	8.593	.032	.864
Item_6	31.36	7.157	.576	.766
Item_7	31.48	6.927	.687	.750
Item_8	31.28	7.377	.502	.778

## DATA FREKUENSI EFETIVITAS KERJA (Y)

		Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.090	.150	.321	.221	.128	-.026	.065	.436*
	Sig. (2-tailed)		.670	.475	.118	.288	.543	.900	.757	.029
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_2	Pearson Correlation	.090	1	.351	.353	.235	.371	.468*	-.151	.600**
	Sig. (2-tailed)	.670		.085	.084	.259	.068	.018	.472	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_3	Pearson Correlation	.150	.351	1	.150	.630**	.541**	.309	-.228	.646**
	Sig. (2-tailed)	.475	.085		.475	.001	.005	.133	.272	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_4	Pearson Correlation	.321	.353	.150	1	.090	.341	.470*	.191	.644**
	Sig. (2-tailed)	.118	.084	.475		.670	.096	.018	.361	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_5	Pearson Correlation	.221	.235	.630**	.090	1	.474*	.148	-.151	.600**
	Sig. (2-tailed)	.288	.259	.001	.670		.017	.482	.472	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_6	Pearson Correlation	.128	.371	.541**	.341	.474*	1	.363	-.059	.735**
	Sig. (2-tailed)	.543	.068	.005	.096	.017		.075	.780	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_7	Pearson Correlation	-.026	.468*	.309	.470*	.148	.363	1	.134	.613**
	Sig. (2-tailed)	.900	.018	.133	.018	.482	.075		.522	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_8	Pearson Correlation	.221	.235	.630**	.090	1	.474*	.148	1	.485*
	Sig. (2-tailed)	.288	.259	.001	.670		.017	.482		.005

	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Skor_total	Pearson Correlation	.436*	.600**	.646**	.644**	.600**	.735**	.613**	.185	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.002	.000	.001	.002	.000	.001	.375	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI VALIDITAS EFEKTIVITAS KERJA (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	<b>0,436</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
2	<b>0,600</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
3	<b>0,646</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
4	<b>0,644</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
5	<b>0,600</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
6	<b>0,735</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
7	<b>0,613</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>
8	<b>0,485</b>	<b>0,289</b>	<b>Valid</b>

## DATA RELIABITAS EFEKTIVITAS KERJA (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	28.92	5.493	.235	.678
Item_2	29.00	5.000	.424	.635
Item_3	28.84	4.973	.499	.619
Item_4	28.92	4.910	.486	.620
Item_5	29.00	5.000	.424	.635
Item_6	28.88	4.277	.558	.592
Item_7	29.04	5.207	.480	.629
Item_8	28.96	6.207	-.052	.744

## KORELASI DISIPLIN (X) DAN EFEKTIVITAS KERJA (Y)

Correlations

		EFEKTIVITAS DISIPLIN S KERJA	
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	25	25
	Bootstrap <sup>c</sup> Bias	0	.006
	Std. Error	0	.197
	95% Confidence Interval	Lower	1
		Upper	.495
EFEKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	25	25
	Bootstrap <sup>c</sup> Bias	.006	0
	Std. Error	.197	0
	95% Confidence Interval	Lower	.495
		Upper	1

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

## ANALISIS REGRESI SEDERHANA

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.615	.528	2.567

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.303	1	2.303	.350	.002 <sup>b</sup>
	Residual	151.537	23	6.589		
	Total	153.840	24			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.719	6.177		5.945	.000
	DISIPLIN	.402	.172	.622	.615	.002

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 377/PIP/B.04/LP-UIG/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,  
Camat Gentuma Raya  
di -  
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN : 0929117202  
Pangkat Akademik : Lektor Kepala  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

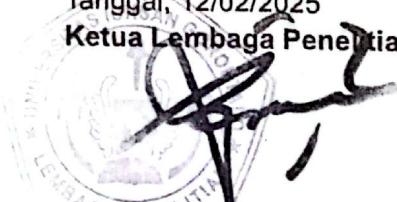
Nama : Rianti B Suna  
NIM : S2121038  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara  
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Gentuma Raya

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 12/02/2025

**Ketua Lembaga Penelitian**

  
Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202

## **ABSTRAK**

### **RIANTI B. SUNA. S2121038. PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin (X) 61,5% terhadap Efektifitas Kerja (Y), sementara 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Efektivitas Kerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435 ) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 085/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si  
NIDN : 093004307  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIAINTI B SUNA  
NIM : S2121038  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT GENTUMA RAYA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 17% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si  
NIDN. 0913027101



Swastianni Dunggio, S.I.P.,M.Si  
NIDN. 0930048307

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin  
DF



# PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

## KECAMATAN GENTUMA RAYA.

Alamat : Block Plant Kecamatan Gentuma Raya Jl. Tran Sulawesi No. 036 Desa Bohusami Kode Pos 96253

Nomor : 138/K.GR/S2/V/2025

Gentuma Raya, 06 Mei 2025

Sifat : Penting

Lampiran :-

Hal : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Yth.

Rektor Universitas Ichsan Gorontalo  
Cq. Lembaga Penelitian Universita Ichsan Gorontalo

Di

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SELFİ TENDA, SKM

Jabatan : Sekretaris Camat Gentuma Raya

Alamat : Desa Bohusami Kecamatan Gentuma Raya

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi yang beridentitas dibawah ini :

Nama : RIANTI B SUNA

NIM : S2121038

Program Studi : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Asal Institusi : Universitas Ichsan Gorontalo

Telah melakukan pengambilan data yang dijadikan sebagai informan pada penelitian yang bersangkutan dengan judul penelitian "*Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara*" pada tanggal 28 April 2025

Demikian Surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.



# 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

## Top Sources

16%	Internet sources
8%	Publications
8%	Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 16% Internet sources  
8% Publications  
8% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	samryaazza.blogspot.com	3%
2	Internet	
	ejurnal.unisan.ac.id	2%
3	Internet	
	www.journal.unrika.ac.id	1%
4	Student papers	
	LL Dikti IX Turnitin Consortium	1%
5	Internet	
	repository.ung.ac.id	<1%
6	Student papers	
	Deakin University	<1%
7	Internet	
	ejurnal.unibba.ac.id	<1%
8	Internet	
	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
9	Internet	
	repository.ubharajaya.ac.id	<1%
10	Internet	
	lib.ibs.ac.id	<1%
11	Student papers	
	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%

12	Internet	
	repository.upp.ac.id	<1%
13	Publication	
	Gabriela Glarenia Britney Lukar, Bernhard Tewal, Arrazi Hasan Jan. "Pengaruh Ke...	<1%
14	Student papers	
	Universitas Muria Kudus	<1%
15	Internet	
	repository.uinbanten.ac.id	<1%
16	Internet	
	www.coursehero.com	<1%
17	Student papers	
	Southville International School and Colleges	<1%
18	Student papers	
	Universitas Siliwangi	<1%
19	Internet	
	id.123dok.com	<1%
20	Internet	
	es.scribd.com	<1%
21	Student papers	
	Universitas Diponegoro	<1%
22	Internet	
	ejournal.stais.ac.id	<1%
23	Internet	
	repository.stei.ac.id	<1%
24	Student papers	
	Universitas Terbuka	<1%
25	Internet	
	medaidot.com	<1%

26 Internet

**docplayer.info**

<1%

27 Internet

**ejournal.stei.ac.id**

<1%

28 Student papers

**Universitas Putera Batam**

<1%

29 Internet

**repository.umsu.ac.id**

<1%

## BIODATA



### C. DATA PRIBADI

Nama : **RIANTI B. SUNA**  
Nim : S2121038  
Tempat, Tanggal Lahir : Molonggota, 11 Maret 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Alamat : Desa Motomingo, Kecamatan Gentuma Raya,  
Kab. Gorontalo Utara  
Alamat Email : [jihanbsuna99@gmail.com](mailto:jihanbsuna99@gmail.com)

### D. RIWAYAT PENDIDIKAN

4. SDN 7 Gentuma Raya : Lulus Tahun 2014
5. SMP N 1 Gentuma Raya : Lulus Tahun 2017
6. MA Gentuma Raya : Lulus Tahun 2020