

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ada dan ditanamkan pada dalam diri tiap pegawai, karena hal ini dapat menyangkut tanggung jawab dan moral pegawai itu. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja, seperti mematuhi peraturan yang telah tertulis dan peraturan yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Askani & Densi, 2018).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. (Pranitasari et al., 2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Pranitasari et al.,

2021). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Pranitasari et al., 2021).

a. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang dalam Pranitasari et al., (2021), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a) Agar para tenaga kerja menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka Panjang maupun jangka panjang.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja (Pranitasari et al., 2021), antara lain :

- 1) *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan
- 2) *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi (Pranitasari et al., 2021)

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

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

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan instansi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara pegawai satu dan lainnya antara kepemimpinan yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

d. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Wahyuni & Lubis, 2020) faktor-faktor tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dua bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada

semua karyawan. Itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

B. PNS

1. Pengertian PNS

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku (Askani & Densi, 2018)

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan sehingga menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (A.W. Widjaja, 2006:113).

Dilihat dari defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada empat unsur menjadi perhatian utama di antaranya:

- a. Memenuhi syarat tertentu, syarat untuk menjadi pegawai ditentukan dalam peraturan pemerintah berupa usia, indeks prestasi komulatif dan lain-lain.

- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang. Diangkat oleh kepala instansi yang bersangkutan dengan Surat Keputusan (SK) yang mencantumkan pangkat dan golongan.
- c. Diserahi tugas. Untuk menjalankan tugas pemerintah dan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.
- d. Digaji penggajian untuk Pegawai Negeri Sipil berlaku secara nasional.

C. Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang dikehendaknya (Khalid & Pandipa, 2018).

Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja

Banyak faktor yang menentukan efektivitas kerja (Khalid & Pandipa, 2018) menyatakan adanya empat faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja yaitu :

- 1) Karakteristik organisasi
- 2) Karakteristik Lingkungan
- 3) Karakteristik Pekerja
- 4) Karakteristik kebijaksanaan dan Manajemen

3. Alat ukur efektivitas kerja

Dalam penelitian ini, untuk mengukur efektivitas kerja karyawan, menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Steers dalam (Khalid & Pandipa, 2018) yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Askani & Densi, (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud pada penelitian ini berkenaan dengan kesanggupan pegawai

Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dalam menaati kewajiban serta menghindari larangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban mencakup diantaranya masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan, memberikan pelayanan yang sebaikbaiknya kepada masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan. Berkenaan dengan larangan antara lain mencakup menerima pemberian atau hadiah baik apa saja dan dari siapapun juga berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan, melakukan tindakan yang mempersulit atau menghalangi pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Selanjutnya berkenaan hukuman disiplin mencakup tingkat hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin.

Indriyani et al., (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Salah satu hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu kedisiplinan pegawai. Era sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Selain itu, kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami kasus

tersebut di salah satu kelurahan Kota Magelang dengan pemilihan lokus didasari oleh beberapa pertimbangan. Salah satunya yaitu berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terdapat sedikit pegawai yang berjaga di kantor Kelurahan Magelang yang disalah-pahami oleh masyarakat sebagai tindak ketidakdisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini melalui sumber data primer berupa wawancara mendalam dan sumber data sekunder dengan memanfaatkan data yang telah diolah, literatur, jurnal dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Hasil dari penelitian ini di antaranya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang sudah baik sehingga lancar melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ditunjukkan dengan hasil survei masyarakat dengan hasil skor 84.

Anistia et al., (2022), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa untuk menganalisis kedisiplinan kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Aceh Singkil, dimana kedisiplinan sangat di butuhkan dalam sebuah instansi pemerintahan, apalagi instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, kedisiplinan akan menjadi

pengaruh besar dalam kinerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan lancar, baik, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan menggunakan teknik primer, pengumpulan data secara langsung berada dilapangan dengan teknik mengamati, mewawancarai para pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil, teknik skunder dengan berdasarkan buku-buku, penelitian terdahulu, termaksud mengambil data-data yang dibutuhkan dari dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Hasil dari peneliti ini mengungkapkan kedisiplinan kinerja yang dilkakukan baik melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang dibutuhkan masyarakat sehingga masyarakat merasa pelayanan yang diberikan sudah baik, walaupun masih terhambat dengan adanya fasilitas dan sarana dan prasarana yang kurang memadai, para pegawai berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas.

Sagita et al., (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Tingkat Kedisiplinan dan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Global Samudra Borneo Kota Banjarmasin. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi kedisiplinan yang terjadi pada PT.Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tata tertib, kurangnya kesadaran karyawan atas kedisiplinan dan pemberian sanksi yang ringan sehingga tidak dapat memberika efek jera menjadi faktor yang menghambat kedisiplinan dan efektivitas kerja, pembuatan

peraturan dan tata tertib, mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan penghargaan serta melakukan pembinaan dan pengawasan.

Khalid & Pandipa (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pentingnya disiplin kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Poso. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso sudah cukup baik dimana hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu serta melaksanakan pekerjaan dan mengoperasikan perlengkapan/peralatan kantor sesuai dengan tata aturan yang ada. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso terdiri atas faktor pendukung diantaranya fasilitas sarana penunjang dan prasarana serta faktor penghambat diantaranya pola manajemen dan kurangnya disiplin aparatur.

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Judul, Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1.	Askani, Densi (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu ”.	Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan aturan disiplin PNS pada Kantor Kecamatan Selebar dalam menaati kewajiban masih rendah khususnya terhadap jam kerja.
2.	Anisa Farah Indriyani, Amya Prasalengga, Chania Puspita Dewi, Fatimatuzzuhro, Syifa Nurul Fauzia, Nike Mutiara (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang ”.	Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Kualitatif Deskriptif	Hasil dari penelitian ini di antaranya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang sudah baik sehingga lancar melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ditunjukkan dengan hasil survei masyarakat dengan hasil skor 84.

Dilanjutkan halaman 32

Lanjutan halaman 31

3.	Anistia,Sri Wahyu Handayani (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil ”.	Kedisiplinan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Singkil	Kualitatif	Hasil dari peneliti ini mengungkapkan kedisiplinan kinerja yang dilakukan baik melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang dibutuhkan masyarakat sehingga masyarakat merasa pelayanan yang diberikan sudah baik, walaupun masih terhambat dengan adanya fasilitas dan sarana dan prasarana yang kurang memadai, para pegawai berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas.
4.	Dhea Aprillia Sagita, Basuki, Prihatini Ade Mayvita (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Tingkat Kedisiplinan dan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Global Samudra Borneo Kota Banjarmasin”	Tingkat kedisiplinan dan Efektivitas kerja karyawan	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kedisiplina kerja yang terjadi pada PT.Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib.

Dilanjutkan halaman 33

Lanjutan halaman 32

5.	Abd. Khalid, Hs. Pandipa (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “ Pentingnya disiplin kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Poso”	Pentingnya disiplin kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso sudah cukup baik dimana hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu serta melaksanakan pekerjaan dan mengoperasikan perlengkapan/peralatan kantor sesuai dengan tata aturan yang ada.
----	---	--	-----------------------	--

E. Kerangka Berfikir

Kedisiplinan kerja digunakan untuk mengatur tindakan-tindakan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus secara sadar tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi kebaikan bersama dan tercapainya tujuan instansi. Disiplin kerja tidak hanya untuk diterapkan oleh pegawai tingkat rendah saja, tetapi disiplin kerja juga harus diterapkan oleh pimpinan instansi dan semua pihak-pihak yang terlibat dalam proses kerja sehingga disiplin kerja bisa menjadi budaya dalam suatu instansi. Penegakkan disiplin kerja dan terbentuknya budaya kerja yang disiplin akan mampu

menjadikan pegawai lebih taat aturan dan meningkatnya kualitas dan hasil kerja yang diberikan.

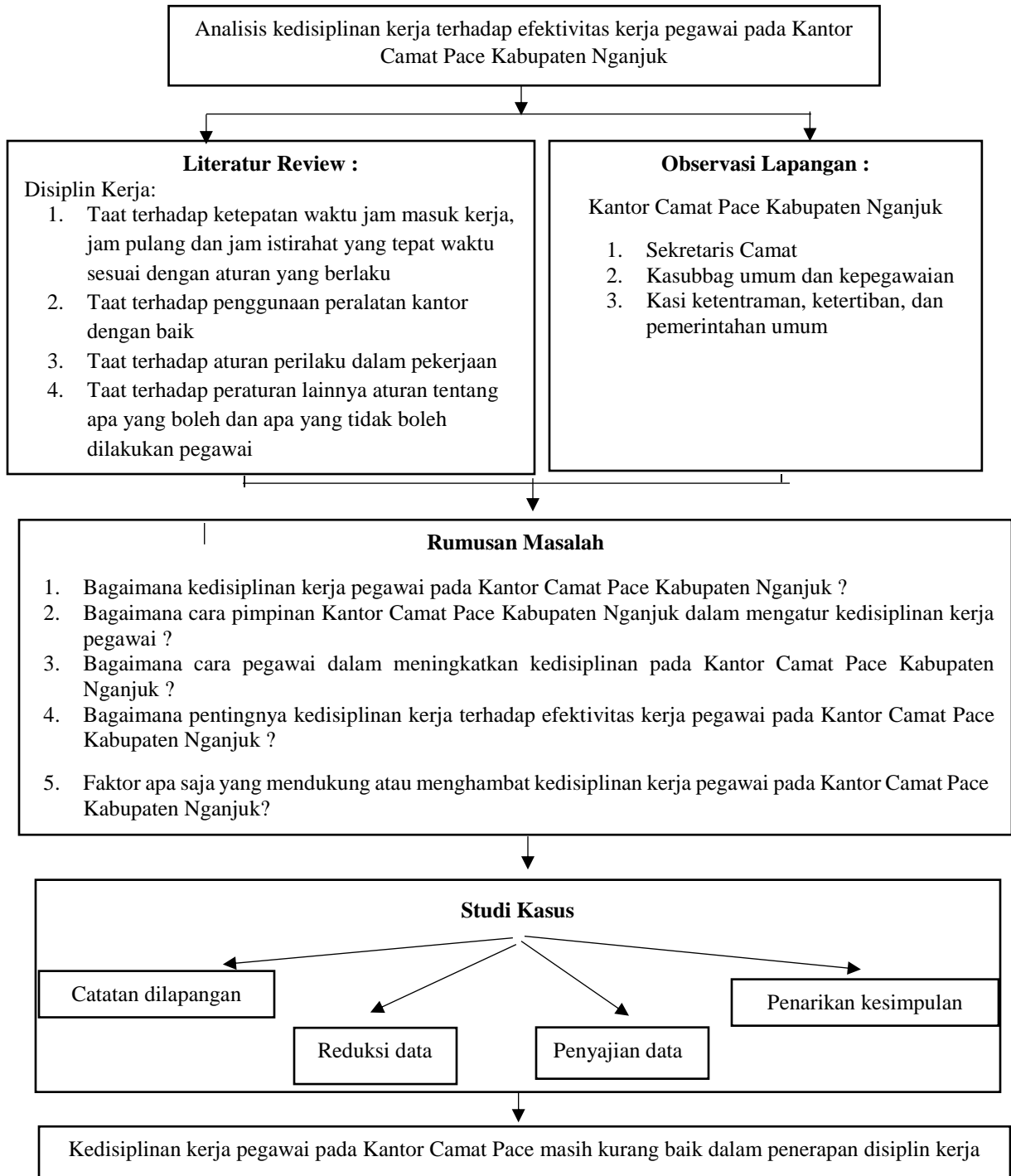
Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula efektivitas pegawai tersebut.

Hubungan antara kedisiplinan kerja dengan efektivitas kerja pada Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk yaitu kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai karena sistem yang digunakan dalam Kantor Camat Pace saat ini adalah melalui e-kinerja yang berhubungan langsung ke pemerintah pusat disamping itu pegawai juga diuntut untuk kerja tepat waktu dan menggunakan waktu kerja sebaik mungkin. Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk melakukan upaya dalam penerapan disiplin untuk mencapai efektivitas yaitu dengan penegakan aturan, sanksi-sanksi, dan selalu mengevaluasi kinerja seluruh pegawai.

Dalam penelitian ini, tahap awal peneliti akan melakukan survei awal mengenai Kantor Camat Pace. Peneliti mencoba mendapatkan gambaran-

gambaran umum serta informasi yang dapat membantu peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Setelah melakukan survei awal kemudian peneliti mencoba untuk memahami kedisiplinan pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dari teori ini yang nantinya akan menjadi panduan peneliti dalam melakukan wawancara kepada informan, dimana aspek yang diteliti adalah seberapa kedisiplinan yang telah diterapkan oleh pegawai pada Kantor Camat Pace.

Setelah wawancara, peneliti melakukan pemetaan dari hasil wawancara kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Kantor Camat Pace. Selanjutnya, peneliti menganalisis hasil pemetaan dengan metode studi kasus serta menungkan hasil pembahasan mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai di Kantor Camat Pace yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini. Untuk dapat memahami dan mempermudah pemahaman atas kerangka berfikir tersebut dapat diambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir