

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se -Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo.

Mutmainah G. Abas¹, Abd. Rahman Pakaya², Valentina Monoarfa³, Rezkiawan Tantawi⁴

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia⁴

E-mail: Mutmainah.abas99@gmail.com

Abstract: The research aimed to figure out the effect of work discipline on the improvement of work effectiveness during the covid-19 pandemic. The research method employed a quantitative method with a quantitative descriptive approach. Additionally, the data used in this research were primary data obtained through the distribution of questionnaires to the employees at Kota Barat Subdistrict Office and employees at Village Offices in Kota Barat Subdistrict. At the same time, the research sampling used purposive sampling, where the research samplers were those who are Civil Servants (ASN) amounted to 59 people. The data analysis in this research employed simple linear regression analysis assisted by SPSS 20. The research findings depicted that work discipline positively affects the improvement of work effectiveness. In addition, the coefficient of determination in this research was 53.2%, meaning that the variable of the improvement of work effectiveness could be explained by work discipline for 53.2%.

Keywords: Improvement of Work Effectiveness; Work Discipline

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Masa Pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Kota Barat dan pegawai Kantor Lurah yang ada di Kota Barat. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu yang berstatus ASN sehingga jumlah responden berjumlah 59. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 53,2% yang berarti variabilitas peningkatan efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 53,2%.

Kata Kunci: Peningkatan Efektivitas Kerja; Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

peningkatan kualitas pada sumber daya aparatur sipil negara menjadi sangat penting dan harus dilakukan secara terarah, berkesinambungan, dan terencana dalam rangka meningkatkan kemampuan serta profesionalisme. Kualitas sumber daya aparatur sipil negara yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsi masing-masing. Sumber daya manusia memiliki dampak yang begitu besar terhadap efektivitas kerja organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia mempengaruhi kesuksesan organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan SDM menjadi tugas penting dari manajemen organisasi di pemerintah.

Tercapainya efektivitas suatu organisasi ditentukan oleh kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan (Kusmeri 2018:43) mengemukakan efektivitas kerja ASN di Indonesia masih dinilai rendah apabila dibandingkan dengan Negara-negara di luar sana yang lebih maju. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna yang

sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar dapat menjamin suatu keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan indikator efektivitas seperti, kuantitas kerja, kualitas kerja, serta pemanfaatan waktu (Hasibuan,2016:105). Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar meningkatkan dan mempertahankan efektivitas kerja pegawai yaitu adanya disiplin kerja yang baik, karena hal yang paling mempengaruhi efektivitas kerja yaitu disiplin (Kusdi Rahardjo, dkk, 2018:2). Disiplin adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Dalam hal disiplin kerja diatas, sangat penting untuk pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo untuk menanamkan disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan datang dan pulang kerja, kepatuhan dalam melakukan pekerjaan serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Pada awal tahun 2020 wabah SARS-CoV-2 atau pandemi Covid-19 mengejutkan public dan menjadi krisis paling dahsyat dizaman modern, dengan kosekuensi besar bagi ekonomi, organisasi, dan pekerja di seluruh dunia. Para ahli telah menyatakan pandemi COVID-19 telah menyebabkan krisis yang mendalam yaitu, pertumbuhan ekonomi yang menurun dan porspek lapangan kerja yang memburuk dan telah mengakibatkan peningkatan kecemasan, tegangan, dan kehilangan produktivitas. Seperti yang kita ketahui bahwa Virus Corona ini merupakan virus yang mematikan karena telah merenggut banyak korban jiwa, maka pemerintah segera membuat kebijakan baru terhadap seluurh pegawai di Indonesia yaitu dengan sistem kerja dari rumah atau yang dikenal dengan istilah WFH (*work from home*). Hal tersebut pasti menimbulkan dampak terhadap pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo yang mana pekerjaan menuntut mereka untuk tetap melakukan pelayanan public dimasa pandemi.

Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo merupakan bagian wilayah dari daerah kota atau kabupaten, membentuk Kecamatan dalam rangka untuk menaikkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik dan juga pemberdayaan warga desa ataupun kelurahan". Untuk mencapai hal tersebut maka kantor tersebut memerlukan pegawai yang berkualitas serta bekerja secara efektif. Oleh karena itu dibutuhkan disiplin kerja yang baik untuk dapat mendorong pegawai lebih giat sehingga efektivitas kerja pegawai dapat berjalan lancar serta manghasilkan kerja yang optimal. Hasil pengamatan awal penulis di kantor tersebut terlihat bahwa terdapat suatu masalah yang mengarah pada rendahnya tingkat efektifitas kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat ke kantor, ada sebagian pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja dan kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat menghambat pencapaian target kantor tersebut. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai maka diperlukan disiplin kerja yang baik dalam diri pegawai.

Dari fenomena diatas maka peneliti termotivasi untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini bertempat di Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo yang berlokasi di Jln Raja Eyato Kel. Buladu Kec. Kota Barat Kota Gorontalo. Penelitian ini dilakukakn pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Goorontalo yang berjumlah 154 pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2018:80) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah ASN atau PNS yang ada di Kantor Camat Kota Barat yang berjumlah 59 orang pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 2020. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *alpha Cronbach* jika nilai Alpha melebihi atau sama dengan 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X)

Pengujian reliabilitas untuk variable Disiplin Kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Peningkatan Disiplin Kerja (X)

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Disiplin Kerja	0,819	0,6	Nilai <i>Cronbah Alpa</i> lebih besar dibandingkandengan nilai 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,819. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Disiplin Kerja dalam penelitian inidapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Peningkatan Efektivitas Kerja (Y)

Pengujian reliabilitas untuk variable Peningkatan Efektivitas Kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Peningkatan Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Peningkatan Efektivitas Kerja	0,892	0,6	Nilai <i>Cronbah Alpa</i> lebih besar dibandingkandengan nilai 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk variabel Peningkatan Efektivitas Kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,892. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Peningkatan Efektivitas Kerja dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji

normalitas diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov*. kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi > 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46157829
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,705 dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,703 yang berarti berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.816	4.035		3.920	.000

	Disiplin Kerja	.755	.094	.730	8.057	.000
a. Dependent Variable: Peningkatan Efektivitas Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 15,816 + 0,755X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 15,816 menunjukkan nilai rata-rata variable Peningkatan Efektivitas Kerja sebesar 15,816 dengan ketentuan nilai variabel Disiplin Kerja bernilai konstan atau ceteris paribus.
- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Disiplin Kerja) sebesar 0,755 atau 75,5% menunjukkan setiap perubahan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Peningkatan Efektivitas Kerja sebesar 75,5%.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Kualitas Sistem Informasi) terhadap variabel terikat yakni Peningkatan Efektivitas Kerja. Uji ini adalah dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variable independent terhadap variable dependen. Sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi diatas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable independent terhadap variable dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 59 - 1 - 1 = 57$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,002 (lihat lampiran). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.816	4.035		3.920	.000
	Disiplin Kerja	.755	.094	.730	8.057	.000
a. Dependent Variable: Peningkatan Efektivitas Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak Ho, Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung $8,057 >$ t-tabel 2,002 dan nilai signifikansi

0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.524	4.50054
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Peningkatan Efektivitas Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,532 atau sebesar 53,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 53,2% variabilitas Peningkatan Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Efektivitas kerja merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan pegawai agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang telah direncanakan atau bentuk usaha dalam mencapai tujuan yang hendak ingin dicapai. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Kota Barat. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja pegawai, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara disiplin kerja dimasa pandemic Covid-19 dan sebelum masa pandemi karena disiplin kerja tetap harus dijalankan agar efektivitas kerja pegawai terus meningkat meskipun dimasa pandemic Covid-19. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Adapun besaran koefisien tersebut adalah 75,5%, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo sebesar

satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 75,5%. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja diterima.

Disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya organisasi lakukan untuk meningkatkan kualitas organisasi misalnya adalah dengan peningkatan kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi sehingga pegawai memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Hasibuan, 2017:115). Selain itu Margahana (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya.

Hasil penelitian ini juga tergambarkan dari hasil deskriptif variabel penelitian, seperti untuk variabel disiplin kerja diperoleh skor mean pada kategori baik dengan angka 3,69%. Dari empat dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat dua indikator yang memperoleh skor mean sangat baik yaitu indikator kehadiran pegawai (4,40) dan indikator peraturan melakukan pekerjaan (4,40). Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan untuk pegawai yang ada di Kecamatan Kota Barat selalu disiplin kerja dengan tingkat kehadiran yang sangat baik dalam bekerja dan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku. Sementara untuk indikator waktu kerja dan peraturan berpakaian memperoleh skor cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai di Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo sudah baik.

Dengan hasil deskriptif variabel disiplin kerja yang sudah baik, kemudian diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai yang memperoleh skor mean pada kategori baik dengan angka sebesar 4,06. Dari tiga dimensi yang diuji dalam variabel ini terdapat satu dimensi yang memperoleh skor sangat baik yaitu dimensi kuantitas kerja (4,24). Sementara untuk indikator kualitas kerja diperoleh skor mean baik (4,17) dan indikator pemanfaatan waktu juga memperoleh skor mean baik (3,78). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan efektivitas kerja dari pegawai di Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo sudah baik. Namun demikian berpengaruhnya disiplin kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja secara positif, masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Garaika & Margahana (2019) bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan organisasi yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan Efektivitas Kerja pegawai akan meningkat. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian pentingnya menanamkan disiplin yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan terutama dalam peningkatan Efektivitas Kerja pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syifananda Putri Fianta, et. al. (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai selama masa pandemic Covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pada pegawai Kantor Camat Kota Barat di masa pandemic Covid-19. Koefisien positif dalam hasil penelitian ini mengartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pegawai maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Adapun besaran koefisien tersebut adalah 75,5%, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo sebesar satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 75,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. (2017). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta. *Journal Administrasi Negara* , Vol. 5 No. 3, 6593-6606.
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektivitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Negara* , Vol. 9 No. 1, 35-37.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryanti, Luh W.K, dkk. (2021). Pengaruh Brand Equity, Social Media Marketing Dan Brand Ambasadddor Terhadap Keputusan Pembelian Wine Pada PT. Hatten Bali. *Jurnal Emas* , Vol 2 No.1, 218-232.
- Ayatullah, M. D., Sandi, E. A., & Wibowo, G. H. (2019). Rancang Bangun Absensi Mahasiswa Berbasis Fingerprint Menggunakan Komunikasi Wireless. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT (JPIT)* , Vol. 04 No. 02 , 152-158.
- Ayuditia, P., & Tan, W. (2021). Efektivitas Pelayanan Publik Diera Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. *Comperence On Management Business Innovation Education And Social Sciences* , Vol.1 No. 1, 364-369.
- Fauziah, M. I., Suwarta, & Hidayat, R. (2016). Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Bemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Publika* , Vol.4 No.2, 162-173.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)* , Vol. 5 No. 2, 543-552.
- Garaika, & Margahana, H. (2019). Self Efficacy, Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention: Study On Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education* , Vol. 22 No. 1, 1-12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, I., Nurmi, & Rizal, S. (2019). Influence Of Human Resources Competence On Employee Work Effectiveness. *Scientific Research Journal* , Vol. VII No. XI , 76-85.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutauruk, Y. R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Skylandsea* , Vol.02 No.02, 137-145.
- Kurniawati, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* , Vol. 11 No. 1, 19-40.
- Kusmeri. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional. *Industrial Engineering Journal* , Vol. 7 No.1, 43-49.
- Lasut, Stevie A. (2016). The Effectiveness Of Employees Performance Leadership Style, Work Motivation And Discipline On CV. Vio Catering. *Jurnal Of Asean Studies On Maritime Issues* , Vol. 2 No 3, 58-73.
- Margahana, H. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management* , Vol. 4 No. 6, 1-10.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., et al. (2021). Effect Of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal Of Hunan University (Natural Sciences)* , Vol. 48 No. 6, 277-298.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisa Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis Dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula Dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono, M., & Soesatyo, Y. (2016). Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees. : *Journal Of Global Economics, Management And Business Research* , 213-220, 213-220.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Rama, Irfan. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Para Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe). *Journal of Government and Politics (JGOP)* , Vol. 2 No. 2, 141-152.
- Ramadhan, Nabilah, dkk. (2021). The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Employee Performance Of BKD Nurul Fikri Bandung. *Review Of International Geographical Education (RIGE)* , 2526-2533.
- Saebani, B. A., & Sutisna, Y. (2018). *Metode Penelitian (Cetakan pertama)*. CV. Pustaka Setia.
- Sanggarwati, A.D, dkk. (2017). Kinerja Staff Dan Efektivitas Kerja Aparat Pemerintah Desa Kramat Jegu Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* , Vol.3 No.3, 375-393.
- Sanjaya, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Naskah Publikasi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta* , 1-24.

- Siagian, O. A. (2021). 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , Vol. 4 No. 2, 3-16.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Cetakan Ke-25)*. Bandung: CV. Alvabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-28)*. Bandung: CV. Alvabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada MediaGroup.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadly, M., et al. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen* , Vol. 5 No. 2, 1-11.
- Waunjang, Y. J., & Wulandari, R. M. (2019). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* , Vol.8 No.4, 398-404.
- Widikusyanto, M. J., & dkk. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen* , Vol. 2 No. 2, 69-83.
- Yesi, A. N., Cikusin, Y., & Widodo, R. P. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Jurnal Respon Publik* , Vol. 14 No.5, 81-84.