

**EFEKTIVITAS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA
KOTA PALEMBANG**

**ADAM PURNAMA AJI
1911267
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effectiveness of employee work discipline in improving employee performance at the Palembang City Manpower Service. And to find out what factors are involved in implementing Employee Performance Improvement at the Palembang City Manpower Office

The hypothesis in this research is that there is a significant influence between discipline and employee performance and the provision of employee work benefits. Data collection was carried out by observation, interviews, documentation and literature study.

Effectiveness of employee work discipline at the Palembang City Manpower Service has been going very well. This can be seen from the goals and abilities, exemplary leadership, justice, inherent supervision, punitive sanctions, firmness, human relations that have been implemented well.

The performance of employees at the Palembang City Manpower Service is quite good, with strategic efforts to achieve goals, standards, feedback, tools or facilities provided, competence, motivation and opportunities given to employees, which makes employees enthusiastic about improving their performance.

Keywords: Effectiveness of Employee Work Discipline in Improving Employee Performance

PENDAHULUAN

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Ravinto dalam Masruri (2014:11) "Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Kedisiplinan merupakan manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik tingkat kedisiplinan yang diterapkan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai dan pencapaian tujuan pemerintah yang optimal. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi sebuah instansi mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang disiplin tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki sikap disiplin kerja adalah orang yang konsekuen dan konsisten serta tanggung jawab dan taat atas pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Oleh karena itu demi terwujudnya tujuan instansi diperlukan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun instansi tersebut secara keseluruhan. Peningkatan prestasi akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja instansi tersebut secara keseluruhan. Dengan demikian instansi tersebut harus berupaya agar pegawai selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja mengandung pengertian melaksanakan atau menyelenggarakan suatu tugas dan kewajiban. Setiap pegawai memiliki tugas dan kewajiban sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jadi, terdapat hubungan yang erat antara kinerja dan pegawai. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang adalah Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintah, menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

LANDASAN TEORI

A. EFEKTIVITAS

Secara umum, pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Ravianto (2014:11) pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan

perencanaan baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Menurut Gibson (Bungkaes 2013:6), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Menurut Prasetyo Budi Saksono, pengertian efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran (output) yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan (input) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut Sondang, pengertian efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan.

Menurut Schemerhon John R,Jr, arti efektivitas adalah pencapaian target keluaran (output) yang akan diatur dengan cara membandingkan output anggaran atau OA (seharusnya) dengan output realisasi atau OS (sesungguhnya). Jika $OA > OS$ maka akan dinilai efektif.

Menurut Beni (2016:69) efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkay output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

B. DISIPLIN KERJA

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Perkataan disiplin mempunyai arti latih dan ketaatan kepada aturan. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Prof. DR.H. Abdurrahman Fathoni, Msi (1996:59), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanda disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal. Banyak pandangan beberapa ahli mengenai disiplin yaitu; Menurut Dolet Unardjan dalam Manajemen Disiplin (2003:970, disiplin adalah upaya sadar bertanggungjawab

dari seorang untuk mengatur, mengendalikan dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hasil positif bagi diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Nitisemiro (1992) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

C. KINERJA PEGAWAI

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1976) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010 h.170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner(1990) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono,1999 dalam Rudi,2006,h.4)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (*prestasi kerja*) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 1995, h. 327).

Swanson dan Gaudous dalam Sutrisno (2010, h. 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Gilbert (1978) berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengeksploitasi peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (1993) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Sutrisno 2010, h. 174).

METODE PENELITIAN

Steven Dukeshire dan Jennifer Thurlow (dalam Sugiyono,2019:2), menyatakan bahwa penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempersentasikan hasilnya. Selanjutnya Creswell (dalam Sugiyono,2019:2) menyatakan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Dalam hal ini penulis mengemukakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu; cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2019:2).

Metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai Efektivitas Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggambarkan tentang suatu fenomena atau keadaan yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif diambil karena lebih efektif terhadap pemberian gambaran maupun keadaan objek berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif objek dapat diteliti serta digambarkan dengan lebih detail dan jelas.

PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan instansi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, salah satunya ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas disiplin kerja pegawai. Efisiensi berkaitan dengan beberapa masukan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu unit keluaran, kalau efektivitas maksudnya adalah kemampuan suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

A. Efektivitas

Secara umum, pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Ravianto (2014:11) pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukannya sejauh mana orang menghasilkan keluarannya sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Menurut Sterss dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan empat indikator efektivitas.

1 Pencapaian Target

Maksud dari pencapaian target disini ialah bagaimana suatu organisasi dapat menetapkan target kemudian merealisasikan dengan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, hal pertama yang harus dilakukan agar pencapaian target atau tujuan tercapai dengan baik adalah dengan menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja sesuai dengan tupoksi masing masing pegawai.

2 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan dalam beradaptasi perlu dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat pula dilihat dari sejauh mana suatu 13 organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik itu perubahan dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal).

Berdasarkan hasil dari penelitian, kemampuan adaptasi kerja pegawai sangat baik dalam menghadapi perubahan perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun luar lingkungan instansi.

3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi ataupun pegawai daklam sebuah instansi yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ataupun instansi.

Berdasarkan hasil dari penelitian, kepuasan kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang kepada pegawainya adalah dengan diberikannya intensif berupa gaji dan kenaikan jabatan jika kinerja nya baik.

4 Tanggung Jawab

Organisasi dapat melaksanakan tugas dan kewenangan yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari penelitian, para pegawai sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya, karena sudah menjadi tanggung jawabnya, sebagai pegawai yang memiliki tupoksi yang berbeda beda.

B. Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organiasi, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Kemampuan kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian, tujuan dan kemampuan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan

baik dalam hal menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin adalah segala sesuatu yang terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap, dan perilaku seorang pemimpin yang dapat ditiru atau diteladani oleh para pegawainya.

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai keteladanan pemimpin yang ditunjukkan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah sangat baik, dalam hal mengenai sikap disiplin yang ditunjukkan kepada pegawainya.

3. Keadilan

Keadilan secara leksikal berarti sama atau menyamakan, maupun setara. Menurut pandangan umum, keadilan yaitu menjaga hak-hak orang lain. Definisi keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Keadilan merupakan suatu ukuran keabsahan suatu tatanan kehidupan berbangsa bermasyarakat dan bernegara. Sehingga aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian keadilan yang diberikan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawainya sudah cukup baik. Mereka semua sudah diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing secara adil.

4. Pengawasan Melekat

Proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawai sudah sangat baik, dan sangat ketat tingkat pengawasannya dalam mengenai hal disiplin kerja pegawai.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila karyawan sudah tidak bisa dibina

Berdasarkan hasil dari penelitian, sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan atau tidak disiplin di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah berjalan sangat baik. Mereka diberikan sanksi hukuman yang membuat pegawai tersebut tidak mengulangnya lagi.

6. Ketegasan

Ketegasan adalah suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan pernyataan atau penegasan pernyataan yang meyakinkan tanpa perlu bukti; ini menegaskan hak atau sudut pandang seseorang tanpa mengancam hak orang lain secara agresif (dengan asumsi posisi dominan) atau dengan tunduk membiarkan orang lain mengabaikan atau menyangkal hak atau sudut pandang seseorang

Berdasarkan hasil dari penelitian, mengenai ketegasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang melanggar aturan atau tidak disiplin sudah berjalan sangat baik.

7. Hubungan Manusia

Hubungan manusia adalah berkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan semua kehidupan manusia yang menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak, dan saling mengingatkan akan suatu permasalahan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, hubungan kemanusiaan antar pegawai sangatlah erat dan sangat peduli satu sama lain. Hal tersebut membuat mereka solid dan bersolidaritas tinggi dalam bekerja.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi pegawai.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2017:85), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai pada suatu instansi yaitu;

1. Tujuan

Tujuan adalah merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi suatu organisasi, yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau apa yang akan dihasilkan dalam jangka waktu suatu perencanaan. Pada suatu instansi pasti memiliki tujuan dalam untuk mencapai suatu visi dan misi yang akan dicapai di instansi tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian, tujuan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam mencapai suatu visi dan misi sudah berjalan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dengan dibayarkannya tunjangan pegawai tepat waktu dengan itu membuat pegawai semakin meningkatkan kinerjanya.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil dari penelitian. Standar pekerjaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawainya sudah sangat baik,

hal ini dapat dilihat dari pegawai yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok fungsi masing-masing pegawai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan respon yang disampaikan komunikan atau penerima pesan setelah menerima pesan dari komunikator. Misalnya, Anda sebagai karyawan akan mendapatkan feedback dari atasan mengenai kinerja Anda. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, umpan balik yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawainya sudah sangat baik dengan dibayarkannya tunjangan pegawai tepat waktu, hal tersebut umpan balik yang diinginkan pegawai.

4. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil dari penelitian, alat dan sarana yang diberikan diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawainya sudah sangat cukup dan sangat baik sehingga membuat pegawai semakin betah dikantor.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang telah dibutuhkan untuk dapat melaksanakan ataupun melakukan sebuah pekerjaan yang di mana telah dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan juga sikap kerja. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil dari penelitian, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan juga sikap kerja pegawai yang sangat baik.

6. Motivasi

Motivasi adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian, motivasi yang diberikan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah sangat baik. Yang dimana motivasi yang diberikan oleh pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung membuat para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

7. Peluang

Peluang yang berarti sebuah atau beberapa kesempatan yang muncul dari sebuah kejadian. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan

prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Berdasarkan hasil dari penelitian, peluang dalam meningkatkan kinerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terhadap pegawainya sudah baik, hal ini dapat dilihat dari dengan adanya kegiatan sosialisasi dan kegiatan pembelajaran ke instansi lain itu merupakan peluang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian terkait hasil efektivitas disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat dari Tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan yang sudah diterapkan dengan baik. Dan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah cukup baik juga, dengan strategi upaya tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana yang diberikan, kompetensi, motivasi, serta peluang yang diberikan kepada pegawai, yang membuat pegawai semangat dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai masih kurang berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota yaitu kurang aktifnya pegawai dalam mengikuti diklat-diklat, masih kurangnya motivasi yang diberikan, dan lingkungan eksternal yang sedikit mengganggu kenyamanan pegawai.

SARAN

Dari simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk tingkat efektivitas dan disiplin kerja pegawai baik dari segi Tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan yang telah ada diharapkan kedepannya lebih ditingkatkan lagi koordinasi dengan para pegawai dan masyarakat dalam semua hal mengenai tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
2. Untuk dalam peningkatkan kinerja pegawai masih kurang baik dan perlu dibenahi lagi dari segi;
 - a. Untuk masalah kurang aktifnya pegawai dalam mengikuti pelatihan atau diklat-diklat, sebaiknya instansi mendata para pegawai pegawai yang akan mengikuti diklat tersebut, agar dapat mengetahui pegawai mana yang tidak aktif.

- b. Dalam masalah kurangnya motivasi, sebaiknya insatnsi memberikan tunjangan kinerja pegawai tepat waktu, dengan diberikannya tunjangan tepat waktu tersebut membuat pegawai lebih besemangat dalam bekerja.

Untuk masalah lingkungan eksternal, dalam masalah ini sebaiknya instansi melakukan musyawarah kepada masyarakat sekitar agar dapat bekerja sama demi kehidupan yang lebih nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Temprina Media Grafika,surabaya
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Edisi 14*, Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: BPUD.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*.Yogjakarta: BP-FE. Edisi kedua.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.

Uno, B.Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*.
Jakarta: PT.Bumi Aksara