

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

NAMA : VANESSA CLARA SIBARANI

NPM : 20520073

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *PUNISHMENT REPRESIF* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA MEDAN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

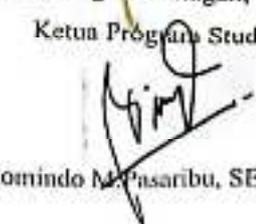
Pembimbing Utama

Dekan

Agus Nakkok Simanjuntak, SE., MM
Pembimbing Pendamping

Dr. E.Hamonangan Siallagan, SE.,M.Si
Ketua Program Studi


Drs. Jusmer Sihotang, M.si.


Romindo M. Pasaribu, SE.,MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

DPRD singkatan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD dengan baik dan mencapai tujuan secara maksimal maka dibentuklah Sekretariat DPRD Kota Medan.

Dalam peraturan Wali Kota Nomor 60 Tahun 2017 menjelaskan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan. Tugas Sekretariat DPRD Kota Medan adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD, menyediakan dan pengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.



Gambar 1.1

Struktur tanggungjawab Sekretariat DPRD Kota Medan

Sumber : Kasubbag tata usaha dan kepegawaian oleh Dr. Jannatun Nisa, M.A

Pada Gambar 1.1 Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD

dan memfasilitasi semua kebutuhan anggota DPRD, secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan.

Berdasarkan hasil survei Tahun 2022 yang kerjasama dengan PIMBANGKOM ASN LAN-RI. Sekretariat DPRD Kota Medan memperoleh nilai indikator kerja sebesar 3,013 dengan kategori masih **kurang baik**. Sebagaimana tersaji di dalam gambar berikut ini :

<u>Indikator Kerja</u>	<u>Realisasi</u>
<u>Indeks Kepuasan pimpinan dan anggota terhadap pelayanan Sekretariat DPRD Kota Medan.</u>	3,01 (C)

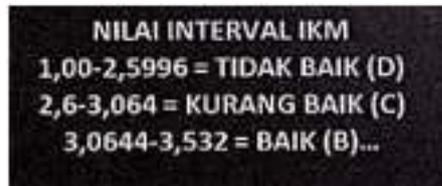
Gambar 1.2

Indikator kerja 2022

No.	Jenis Layanan	IKM 2022
1	Pelayanan Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2,929
2	Pelayanan Jasa Kebersihan Kantor	2,967
3	Pelayanan Jasa Keamanan Kantor	3,07
4	Pelayanan Jasa Surat Menyurat	2,89
5	Penyediaan Kelompok Pakar / Tim Ahli	2,727
6	Pelayanan Perjalanan dinas	3,047
7	Pelayanan Fasilitasi Pembentukan Perda dan Peraturan daerah	3,023
8	Pelayanan Fasilitasi rapat koordinasi dan konsultasi DPRD	3,121
9	Pelayanan keprotokolan dan Fasilitasi Pimpinan DPRD	3,313
10	Pelayanan Publikasi Kegiatan DPRD	3,02
11	Pelayanan Fasilitasi Rapat Pembahasan Kebijakan Anggaran	2,967
12	Fasilitasi kegiatan rapat dan makan dan minum rapat internal	3,088
	Nilai Total IKM SKS 2022	3,013

Gambar 1.3

Jenis Layanan



NILAI INTERVAL IKM	
1,00-2,5996	= TIDAK BAIK (D)
2,6-3,064	= KURANG BAIK (C)
3,0644-3,532	= BAIK (B)...

Gambar 1.3

Nilai IKM 2022

Sumber : Laporan kinerja Sekretariat DPRD Kota Medan

<https://dprd.pemkomedan.go.id/storage/file/file/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-sekretariat-dprd-kota-medan-tahun-2022-0.pdf>

Pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa dengan adanya laporan kinerja maka gambaran efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan masih belum mencapai kategori baik. Untuk meningkatkan menjadi kategori yang baik, Sekretariat DPRD Kota Medan harus lebih optimal dalam meningkatkan efektivitas kerja seluruh pegawai.

Menurut Steers (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Di Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki standar target dalam suatu ukuran penilaian efektivitas kerja yang baik, sebagaimana tersaji di dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Ukuran Efektivitas Kerja Sekretariat DPRD Kota Medan

No	Ukuran Efektivitas kerja
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Ketepatan waktu

4	Pemanfaatan sumber daya, dana, sarana, prasarana
---	--

Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.A; Kasubbag tata usaha dan kepegawaian.

Berdasarkan tabel 1.1 maka salah satu yang berperan sangat penting dalam bertanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah kepemimpinan, menurut Susanto (2014:272) kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan menggerakkan para pengikutnya untuk berjuang demi tercapainya tujuan organisasi

Pimpinan juga harus mampu memotivasi, membimbing dan mengarahkan setiap tugas yang diberikan kepada setiap anggota, dikarenakan setiap tahun masing-masing pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki target atau tujuan yang harus dicapai dengan memiliki angka atau predikat untuk mengisi bobot unsur penilaian. sebagaimana tersaji di dalam tabel berikut ini

Tabel 1.2

Bobot Penilaian

No	Bobot Penilaian	Keterangan
1	60% Untuk penilaian SKP	Sasaran kinerja pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
2	40% Untuk penilaian perilaku kerja	Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.A; Kasubbag tata usaha dan kepegawaian.

Tabel 1.3

Angka Atau Predikat.

No	Angka atau Predikat	Kategori
1	110 -120 dan memiliki ide baru	Sangat baik
2	90 – 110	Baik
3	70 – 90	Cukup
4	50 – 70	Kurang
5	< 50	Sangat kurang

Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.A; Kasubbag tata usaha dan kepegawaian.

Apabila nilai dibawah <50 dan melanggar peraturan maka akan mendapatkan *punishment* dari pimpinan DPRD atau Wali Kota. Penelitian Alegbeleye dalam Arisandi et all (2023:3) menemukan bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara ketidakdisiplinan yang mampu merusak efektivitas kerja karyawan, dari temuan ini jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang akan menurun.

Menurut Sastrohadiwiryo (2019: 333) definisi disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Di Sekretariat DPRD Kota Medan masih ada pegawai yang tidak disiplin seperti tugas yang diberikan tidak selesai sesuai target yang telah ditentukan dikarenakan masih banyak pegawai yang terlihat santai dan terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat kerja, begitu pula pada tingkat ketidakhadiran para pegawai yang dapat dilihat pada absensi yang dilaksanakan setiap hari. Tetapi hanya beberapa pegawai yang tidak turun kerja dikarenakan sakit atau tidak memberikan keterangan dari yang bersangkutan bahkan sampai berhari-hari

sehingga meninggalkan tugas dan tanggung jawab (Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.A dan Yulinar)

Salah satu cara yang efektif untuk mendisiplinkan karyawan di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah *punishment*, menurut Abu (2013:221) *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

Secara garis besar menurut Purwanto dalam Bintoro (2017:86) *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Punishment Preventif*

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment represif*

punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan yang dianggap melanggar peraturan

Punishment yang digunakan dalam penelitian di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah *punishment represif*.

Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat para pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulanginya lagi. Penerapan *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif.

Peraturan Sekretariat DPRD Kota Medan mengatur tugas dan tanggung jawab seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 60 Tahun 2017, berikut adalah beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh para pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan:

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi : Pegawai di Sekretariat DPRD harus melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku
2. Kepatuhan terhadap rencana kerja : Melaksanakan program-program yang akan dijalankan dalam satu tahun tertentu.
3. Kerjasama dan kolaborasi : Seluruh pegawai diharapkan dapat bekerjasama dan berkolaborasi dalam memfasilitasi stakeholder, terutama Pimpinan dan Anggota DPRD Kota Medan.
4. Pengendalian dan evaluasi : Pegawai juga harus memahami cara pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki 3 *punishment represif* untuk mendisiplinkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanggar peraturan yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Hukuman dapat diberikan oleh pimpinan Sekretariat DPRD Kota Medan dan Walikota Medan bagian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM (BKPSDM).

Pada Tahun 2022 terhadap salah satu karyawan yang mendapatkan *punishment*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai Yang Melakukan kesalahan

Tahun	Jumlah	Kesalahan	Hukuman
2022	1 orang	Ketidakhadiran dalam jangka panjang dan tanpa keterangan	Hukuman Sedang

Sumber : Dr. Jannatun Nisa, M.: Kasubbag tata usaha dan kepegawaian

Pada tahun 2022 instansi pemerintahan Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki beberapa permasalahan :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaan dan tugas pokok lainnya.
2. Munculnya kegiatan baru diluar perencanaan awal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan *Punishment Represif* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan *punishment represif* terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan teori untuk mendalami konsep faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja serta dapat dijadikan sebagai referensi pengembangan ilmu terkait topik penelitian yang sama dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan sebagai sarana menambah wawasan berpikir yaitu berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2013:3) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dewi (2021:150) mengemukakan peranan pemimpin sebagai penanggung jawab dalam Perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan karena pemimpin dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Seorang pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi bawahannya sehingga tujuan ingin dicapai bisa tercapai dengan hasil yang baik. Maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan bawahannya menurut Sormin (2023:75)

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Suparman (2016:72) tipe kepemimpinan dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Tipe Kharismatis

Pemimpin kharismatis adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya dan didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

2. Tipe Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis yang perannya diwarnai oleh sikap bapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota. Pemimpin paternalistic tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepetingan bersama.

3. Tipe Otoriter

Kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

4. Tipe Organisatoris dan Administrator

Pemimpinan sangat mementingkan tersedianya data atau informasi yang Mutahir, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, untuk dipergunakan dalam setiap pengambilan Keputusan.

5. Tipe Demokratis

kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinannya yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Tipe Gaya kepemimpinan yang digunakan Sekretariat DPRD Kota Medan adalah demokratis.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Dewi (2021:154) :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.2 Pengertian *Punishment Represif*

Menurut Fahmi (2017:68) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Menurut Purwanto dalam Astuti, dkk (2018:34) mengemukakan *punishment represif* adalah Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran atau setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Menurut Soekanto dalam Wahyuni (2018:21) *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi, untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut.

2.2.1 Faktor -faktor yang mempengaruhi *Punishment Represif*

Menurut Mangkunegara (2013:130) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.2.2 Jenis *Punishment Represif*

Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki 3 jenis *punishment represif* menurut peraturan Wali Kota Medan No.58 Tahun 2023 :

1. Hukuman Ringan : apabila pelanggaran berdampak negatif pada perangkat Daerah
 - Teguran lisan
 - Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman Sedang : apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintahan Kota Medan
 - Penundaan gaji berkala selama 1 Tahun
 - Penundaan kenaikan pangkat selama 1 Tahun
 - Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun
3. Hukuman Berat : apabila pelanggaran berdampak negatif pada Negara Republik Indonesia
 - Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 Tahun
 - Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan
 - Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

2.2.3 Indikator *Punishment Represif*

Indikator *punishment represif* menurut Astuti (2018:35) diantaranya :

1. Pemberitahuan
Pemberitahuan adalah tindakan memberikan informasi kepada pelanggar mengenai aturan yang dilanggar
2. Teguran
Teguran adalah tindakan memberikan peringatan secara lisan atau tertulis kepada pelanggar

3. Peringatan

Peringatan adalah tindakan memberikan peringatan secara resmi kepada pelanggar.

4. Hukuman

Hukuman adalah tindakan memberikan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku pelanggar

2.3 Pengertian Efektivitas kerja

Sormin (2023:75) efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Gie dalam Donni (2013:11) menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Admosoeprapto (2016:54) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka efektivitas individu adalah peran utama dalam mempengaruhi efektivitas kerja, bila masing-masing individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan sangat membantu peningkatan efektivitas kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

2.3.1 Faktor-faktor Efektivitas kerja

Menurut Donni (2013:16) empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menyatukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas .

2. Karakteristik Lingkungan

Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan internal yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan organisasi

3. Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik Manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator Efektivitas kerja

Indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprapto (2016:55) sebagai berikut :

1. Pencapaian Tujuan

Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal. Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

NO	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Juharni (2021)	Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten luwu timur	Kepemimpinan (X1) Efektivitas kerja (Y)	Asosiatif Kasual	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
2	Wijaya, (2021)	Pengaruh kompensasi, reward dan punishment terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Rosa Grup persada Palembang.	Kompensasi (X1) Reward (X2) Punishment (X3) Efektivitas (Y)	Kuantitatif	Kompensasi , reward, dan punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan
3	Sormin (2023)	Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di btpn kantor cabang manado	Kepemimpinan (X1) Efektivitas kerja (Y)	kuantitatif ,pendekatan asosiatif	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

Sumber : Data diolah Oleh penulis 2024

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas kerja

Badeni dalam Yusuf (2021:182) mengemukakan kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak melakukannya. Kepemimpinan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif dan penyelesaian konflik menurut Robbins (2014:6).

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal menurut Hasibuan (2016:42). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sormin (2023:78) menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kerja Karyawan.

2.5.2 Pengaruh *Punishment Represif* Terhadap Efektivitas kerja

Menurut Purwanto dalam Bintoro (2017:86) *punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan yang dianggap melanggar peraturan.

Punishment represif adalah salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. *Punishment represif* dapat dilakukan setelah terjadinya pelanggaran dan kesalahan yang telah diperbuat.

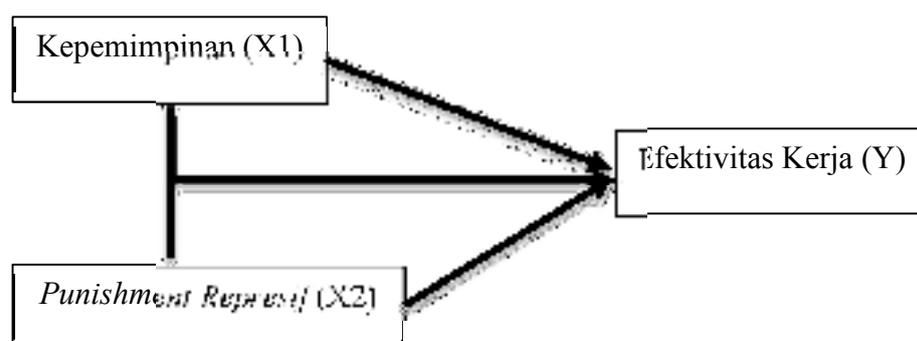
Punishment represif diberikan secara tepat, adil dan disertai dengan penjelasan pelanggaran yang dilakukan. Maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong efektivitas bekerja dengan lebih. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021:2) menyatakan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kerja Karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan *Punishment Represif* Terhadap Efektivitas kerja

Kepemimpinan dapat mengisi beberapa fungsi penting yang diperlukan bagi efektivitas organisasi seperti diarahkan pada penyelesaian tugas, membantu mempertahankan stabilitas organisasi dalam lingkungan yang bergolak, membantu koordinasi intern dari unit-unit organisasi yang berbeda dan mempertahankan susunan anggota yang stabil untuk organisasi.

Punishment represif merupakan suatu kewajiban untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.6 Rumusan Hipotesis

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan
2. *Punishment represif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan
3. Kepemimpinan dan *punishment represif* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Medan di Jl.Kaptan Maulana Lubis No.1, Kec Medan Petisah . Waktu Penelitian dari November 2023 – sampai selesai .

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek atau Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan berjumlah 35 orang sesuai dengan ketentuan instansi.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:126) sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut .

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh populasi yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Medan berjumlah 35 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam Penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling total atau sensus. Sampling total / sensus adalah seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi menurut Sugiyono (2023:134)

Menurut Sugiyono (2023:132) non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dikarenakan sampelnya adalah sampling total / sensus maka teknik samplingnya adalah dengan memberikan kuesioner kepada seluruh sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data seperti melalui pihak lain. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2023:195-199) pengertian kuesioner dan wawancara adalah :

- Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data responden pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung.

- Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan skala *likert* 5 point mampu mengakomodir jawaban responden yang

bersifat netral atau ragu-ragu. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.1**Instrumen Skala *Likert***

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang di berikan kesatuan variabel dengan tujuan memberi arti untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Peranan pemimpin sebagai penanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan karena pemimpin dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Dewi (2021:150)	1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan Martoyo dalam Dewi (2021:154)	LIKERT

Punishment Represif (X2)	<i>Punishment represif</i> adalah punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran atau setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Purwanto dalam Astuti (2018:34)	1. Pemberitahuan 2. Teguran 3. Peringatan 4. Hukuman Astuti (2018:35)	LIKERT
Efektivitas kerja (Y)	Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan Admosoeprapto (2016:54)	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Tepat Waktu 5. Kepuasan kerja Admosoeprapto (2016:55)	LIKERT

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghozali (2018:51). Uji validitas ini dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan dengan membagi kuesioner Kepada 35 orang pegawai, dalam penelitian ini digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.

2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Koefisien Croanbach Alpha $> 0,60$ dinyatakan realiable
2. Koefisien Croanbach Alpha $< 0,60$ dinyatakan tidak realiable

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Cara melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Metode yang lebih tepat adalah dengan melihat melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $siq > 0,05$ menurut Ghozali (2018:161).

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:137)

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak terdapat multikolinieritas, bila nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas Menurut Ghozali (2018:107).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode untuk mengumpulkan dan menyusun data-data yang diperlukan untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan jabatan, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian.

3.10.2 Metode Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara kepemimpinan, *punishment represif* terhadap efektivitas kerja, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Punishment Represif

e = Standar Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2018: 30) Uji t digunakan untuk menuji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, secara individual dan menganggap variabel independen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. Kepemimpinan (X_1)

$H_0 : b_1 = 0$ Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

$H_1 : b_1 > 0$ Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

2. *Punishment represif* (X2)

$H_0 : b_2 = 0$ *Punishment represif* (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

$H_1 : b_2 > 0$ *Punishment represif* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Kriteria menerima atau menolak H_0 yaitu sebagai berikut :

- H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
Artinya X1 dan X2 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
- H_1 : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
Artinya X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen menurut Ghazali (2018:179). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ Kepemimpinan dan *punishment represif* secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ Kepemimpinan dan *punishment represif* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 : diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen, nilai koefisien determinasi berkisaran ($0 < R^2 < 1$). Semakin kecil nilai R^2 berarti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghozali (2018:102)

