



Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Disiplin Kerja dalam Organisasi

Sri Yulianty Mozin¹, Alfiyah Agussalim², Mohamad Rasya Mohi³, Nazlih Alhusna Abas⁴, Risnawati R. Itani⁵, Nur Ramadani Karim⁶, Alfika Yope⁷, Mutiara Take⁸

¹⁻⁸Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Email: nazlihabas19@gmail.com¹, yulmozin@ung.ac.id²

*Penulis Korespondensi: yulmozin@ung.ac.id

Abstract. *This study is motivated by the importance of work effectiveness as a key indicator of organizational success in facing an increasingly complex and competitive work environment. Work discipline is viewed as one of the critical factors that can support the achievement of optimal work effectiveness. This study aims to analyze the relationship between work discipline and work effectiveness and to identify the factors influencing them within an organizational context. The method used is a Systematic Literature Review, which involves examining various relevant scientific articles through the stages of identification, selection, evaluation, and data synthesis. The results of the study indicate that work discipline plays a significant role in enhancing work effectiveness through adherence to rules, punctuality, responsibility, and consistency in task execution. Furthermore, work effectiveness can also foster the development of discipline through structured work systems and clear operational standards. The relationship between these two variables is reciprocal and influenced by factors such as leadership, organizational culture, motivation, human resource competencies, and the utilization of technology. The implications of this research underscore the importance of integrating work discipline and organizational systems to sustainably enhance work effectiveness.*

Keywords: *Human Resource Management; Organization; Organizational Performance; Work Discipline; Work Effectiveness.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya efektivitas kerja sebagai indikator utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendukung tercapainya efektivitas kerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks organisasi. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* dengan mengkaji berbagai artikel ilmiah yang relevan melalui tahapan identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis data. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, efektivitas kerja juga dapat mendorong terbentuknya disiplin melalui sistem kerja yang terstruktur dan standar operasional yang jelas. Hubungan antara kedua variabel bersifat timbal balik dan dipengaruhi oleh faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompetensi sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara disiplin kerja dan sistem organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Efektivitas Kerja; Kinerja Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi modern menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas kinerja dan akuntabilitas. Dalam konteks tersebut, efektivitas kerja menjadi indikator strategis dalam menilai keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kualitas proses kerja, ketepatan waktu, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta konsistensi pelaksanaan tugas sesuai standar operasional yang berlaku. Oleh karena itu, penguatan faktor-

faktor yang mampu meningkatkan efektivitas kerja menjadi agenda penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara konseptual, efektivitas kerja berakar pada teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1995) yang menekankan bahwa efektivitas organisasi mencerminkan tingkat ketercapaian tujuan melalui integrasi sumber daya secara optimal. Pendekatan ini menempatkan efektivitas sebagai konsep multidimensional yang mencakup pencapaian tujuan (*goal attainment*), efisiensi proses internal (*internal process*), serta kemampuan adaptasi terhadap lingkungan (*system resource approach*). Dalam kerangka ini, efektivitas kerja individu merupakan bagian integral dari efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu determinan penting efektivitas kerja individu adalah disiplin kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, norma, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Edy Sutrisno (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk kepatuhan yang tercermin dalam ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Disiplin tidak hanya bersifat represif melalui sanksi, tetapi juga preventif dan edukatif dalam membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Basri & Rosfiah Arsal (2022) menemukan bahwa kepatuhan terhadap prosedur kerja dan ketepatan waktu berpengaruh positif terhadap pencapaian target organisasi. Namun demikian, temuan oleh Nasir et al. (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal, karena pengaruhnya bergantung pada faktor lain seperti budaya organisasi. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, serta terdapat variabel lain di luar model yang turut memengaruhi. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh faktor kontekstual dalam organisasi.

Dalam perspektif teoritis, keterkaitan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui *Organizational Control Theory*, yang menempatkan aturan dan standar kerja sebagai instrumen kontrol untuk memastikan keselarasan antara perilaku individu dan tujuan organisasi. Selain itu, dalam kerangka *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (1990) disiplin kerja berperan dalam menjaga komitmen individu terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan secara spesifik dan

terukur. Sementara itu, perspektif perilaku organisasi menegaskan bahwa internalisasi nilai kedisiplinan akan memengaruhi motivasi, konsistensi, dan kualitas kinerja pegawai.

Meskipun berbagai studi telah menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja atau produktivitas, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pendekatan kuantitatif parsial dalam konteks organisasi tertentu. Kajian yang secara sistematis mengintegrasikan perkembangan konsep disiplin kerja dan efektivitas kerja dalam satu kerangka literatur yang komprehensif masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian yang menunjukkan variasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja mengindikasikan perlunya sintesis literatur untuk memahami pola hubungan, faktor moderasi, serta dinamika implementasi disiplin kerja dalam berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian ini diarahkan untuk menelaah secara sistematis perkembangan teori dan temuan empiris mengenai disiplin kerja serta kontribusinya terhadap peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi. Melalui pendekatan tinjauan literatur yang terstruktur, penelitian ini berupaya membangun sintesis konseptual yang lebih integratif guna memperjelas mekanisme hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja, sekaligus memberikan landasan teoretis bagi pengembangan model penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi modern, disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan sebagai bentuk internalisasi nilai, norma, dan tanggung jawab profesional yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Dewantara, (2021). Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karena mampu menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam proses kerja. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja sesuai prosedur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan (Nurkhofifah et al. 2024).

Secara konseptual, disiplin kerja memiliki karakteristik multidimensional yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam mencapai target kerja. Dimensi-dimensi tersebut tidak

hanya mencerminkan kepatuhan administratif, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen individu terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Dalam praktiknya, disiplin kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu.

Faktor kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menekankan pada penegakan aturan, tetapi juga memberikan keteladanan, kejelasan arahan, serta konsistensi dalam penerapan kebijakan. Selain itu, budaya organisasi turut berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin. Budaya yang menekankan nilai integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab akan mendorong individu untuk berperilaku disiplin secara sukarela dan berkelanjutan. Penelitian Amsir et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, di mana nilai-nilai dan norma organisasi menjadi pedoman dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja (Khan and Abdullah 2021).

Dalam perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis, khususnya dengan adanya digitalisasi dan fleksibilitas kerja, konsep disiplin kerja mengalami pergeseran menuju *self-discipline* atau disiplin berbasis kesadaran internal. Dalam kondisi ini, pengawasan eksternal menjadi terbatas, sehingga individu dituntut untuk memiliki kemampuan mengelola waktu, tanggung jawab, dan komitmen kerja secara mandiri. Hidayat dan Lestari (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja yang bersifat intrinsik cenderung lebih efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan disiplin yang hanya didorong oleh kontrol eksternal.

Dengan demikian, Disiplin kerja dapat dipahami sebagai mekanisme pengendalian perilaku dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan setiap individu bekerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin, organisasi dapat menjaga stabilitas dan keteraturan dalam pelaksanaan kerja. Semakin disiplin karyawan, maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan (Syamsuri, 2016).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilakukan secara efisien dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam perspektif manajemen modern, efektivitas kerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses pencapaian tujuan yang dilakukan secara tepat, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Efektivitas kerja mencerminkan kemampuan organisasi

dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan output yang maksimal dan berkualitas (Khan & Abdullah 2021; Rangkuti et al., 2022).

Disiplin kerja yang didukung oleh motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Selain itu, kejelasan pembagian tugas dan struktur organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, karena dapat meminimalkan ketidakefisienan dan meningkatkan koordinasi kerja. Oleh karena itu fektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (Andayani & Setiawan, 2026).

Perkembangan teknologi informasi turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Integrasi sistem digital dalam proses kerja memungkinkan peningkatan efisiensi, akurasi, serta kecepatan dalam pengambilan keputusan. Penelitian Wibowo dan Santoso (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengadopsi teknologi secara optimal memiliki tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang masih menggunakan sistem konvensional.

Selain itu, efektivitas kerja juga berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi dituntut untuk tidak hanya efisien, tetapi juga fleksibel dan inovatif. Kemampuan adaptasi ini menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah perubahan yang cepat dan kompleks. Hidayat dan Lestari (2022) menekankan bahwa organisasi yang adaptif cenderung memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi karena mampu merespons perubahan secara tepat.

Lebih lanjut, efektivitas kerja dapat diukur melalui indikator seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, produktivitas, serta tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terukur memungkinkan organisasi untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, efektivitas kerja merupakan refleksi dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, proses, dan strategi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji berbagai penelitian terkait disiplin kerja dan efektivitas kerja. Data diperoleh dari artikel ilmiah yang bersumber dari database seperti Google Scholar, Scopus, dan jurnal terakreditasi, dengan kata kunci yang relevan.

Proses penelitian meliputi tahap identifikasi, seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, evaluasi kualitas artikel, serta sintesis data. Artikel yang dipilih adalah penelitian yang relevan, tersedia secara lengkap, dan memiliki kualitas metodologis yang baik.

Selanjutnya, data dianalisis dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema, kemudian diinterpretasikan untuk melihat pola hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan ini digunakan untuk menghasilkan sintesis literatur yang sistematis dan komprehensif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja dalam Organisasi

Berdasarkan hasil kajian literatur dan temuan penelitian, disiplin kerja dalam organisasi modern tidak lagi dipahami sebatas kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas secara konsisten. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurkhofifah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong peningkatan hasil kerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai faktor yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam berbagai penelitian yang dianalisis, disiplin kerja ditunjukkan melalui beberapa indikator utama, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam mencapai target kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dimensi yang bersifat operasional sekaligus psikologis. Secara operasional, disiplin tercermin dalam keteraturan kerja, sedangkan secara psikologis tercermin dalam komitmen dan kesadaran individu dalam menjalankan tugas.

Lebih lanjut, hasil kajian menunjukkan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak terlepas dari pengaruh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang memberikan keteladanan serta konsistensi dalam penerapan aturan mampu mendorong peningkatan kedisiplinan karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat berperan sebagai pedoman perilaku melalui nilai dan norma yang dianut bersama, sehingga mendorong individu untuk

berperilaku disiplin secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Amsir et al. (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, karena nilai dan norma organisasi menjadi acuan dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin.

Dalam konteks perkembangan lingkungan kerja digital, disiplin kerja mengalami transformasi menuju *self-discipline*. Individu dituntut untuk mengelola waktu dan tanggung jawab secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Hal ini memperkuat temuan Hidayat dan Lestari (2022) bahwa disiplin berbasis kesadaran internal lebih efektif dalam mendukung kinerja jangka panjang dibandingkan disiplin berbasis kontrol eksternal.

Dengan demikian, disiplin kerja dalam hasil kajian ini dapat dipahami sebagai konstruksi perilaku yang terbentuk melalui interaksi antara faktor individu dan organisasi, serta menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas kinerja.

Efektivitas Kerja Terhadap Kemampuan Organisasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Efektivitas kerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja yang efisien, tepat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Khan & Abdullah, 2021).

Dalam berbagai penelitian yang dianalisis, efektivitas kerja diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, produktivitas, serta tingkat pencapaian target organisasi. Selain itu Disiplin kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja memiliki sifat multidimensional yang mencakup aspek hasil dan proses (Tjiali et al., 2025).

Selain itu, hasil literatur menunjukkan bahwa efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai cenderung mampu bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa organisasi dengan sistem kerja yang terstruktur dan pembagian tugas yang jelas memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi.

Perkembangan teknologi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Integrasi sistem digital dalam proses kerja memungkinkan peningkatan kecepatan, akurasi, dan efisiensi pengambilan keputusan. Wibowo dan Santoso (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi secara optimal mampu meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan.

Di sisi lain, kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan juga menjadi faktor penentu efektivitas kerja. Organisasi yang fleksibel dan inovatif cenderung lebih mampu mempertahankan efektivitas di tengah dinamika perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan kontekstual.

Dengan demikian, efektivitas kerja dalam kajian ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, proses, dan strategi secara optimal untuk mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Hubungan Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas kerja memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Disiplin kerja berperan sebagai fondasi dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam proses kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurkhofifah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin baik hasil kerja yang dicapai.

Secara empiris, individu dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam mengelola waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga turut memperkuat terbentuknya disiplin kerja karyawan, sehingga mendorong peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian Amsir et al. (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang efektif.

Namun demikian, hasil kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak selalu bersifat satu arah. Dalam beberapa penelitian, efektivitas kerja justru menjadi faktor yang membentuk disiplin kerja. Sistem kerja yang efektif, struktur organisasi yang jelas, serta mekanisme kerja yang terstandarisasi mampu menciptakan pola kerja yang mendorong individu untuk berperilaku disiplin (Wibowo & Santoso, 2024).

Selain itu, hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Menurut Taufiqurrohman et al. (2024) disiplin kerja bersama motivasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Faktor-faktor tersebut berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kedua variabel. Tanpa dukungan faktor tersebut, disiplin kerja tidak selalu menghasilkan efektivitas yang optimal.

Dalam kajian literatur terbaru, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Sementara itu, kajian yang menempatkan efektivitas kerja sebagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat dinamis dan masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut secara mendalam.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa disiplin kerja dan efektivitas kerja memiliki hubungan timbal balik yang kompleks, dan Disiplin kerja yang didukung oleh motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. di mana semua saling memperkuat dalam membentuk kinerja organisasi yang optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan efektivitas kerja merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut berkontribusi langsung terhadap terciptanya proses kerja yang lebih teratur dan efisien, sehingga mendorong peningkatan efektivitas kerja.

Di sisi lain, efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh kualitas proses kerja, pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Dalam hal ini, sistem kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta dukungan teknologi turut berperan dalam membentuk pola kerja yang efektif sekaligus mendorong terbentuknya perilaku disiplin.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja bersifat timbal balik dan dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, serta kompetensi sumber daya manusia. Tanpa dukungan faktor-faktor tersebut, disiplin kerja tidak selalu menghasilkan efektivitas yang optimal.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja memerlukan integrasi antara disiplin kerja yang kuat dan sistem organisasi yang mendukung. Sinergi antara keduanya menjadi kunci dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan serta mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Amsir, A., Pratiwi, R., Hafid, R., Mahmud, M., & Bahsoan, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2, 1–10.
- Andayani, K. V., & Setiawan, M. A. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. *JARAS*, 6(1), 152–161. <https://doi.org/10.32493/jaras.v6i1.58438>
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 120–130.
- Dewantara, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Management and Business Review*, 5(1), 141–149. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5535>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Lestari, S. (2022). *Self-discipline* dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja di era digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(3), 210–220.
- Khan, M., & Abdullah, N. (2021). Work effectiveness and organizational performance: A systematic review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1023–1040. <https://doi.org/10.1108/IJPPM>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, M., Taufan, R., Fadhil, M., & Muh, S. (2010). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(April), 71–83.
- Nurkhozifah, N., Putra, R. B., Sari, Y. P., & Fitri, H. (2024). The effect of work discipline and training on employee performance with work experience as an intervening variable in class D hospitals in Pasaman. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 3(2), 373–386.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Rangkuti, D. A., Khosasi, S., & Juniva, J. V. (2022). The effect of job training, work discipline, and remuneration on employee work effectiveness at PT. Serumpun Indah Lestari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 136–144.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1995). *Efektivitas organisasi*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syamsuri, A. R. (2016). Analisis disiplin dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–7.

- Taufiqurrohman, I., Jusdijachlan, R., & Ridwan, S. (2024). Peran motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja di PT. Griya Pratama (Yomart) Area Garut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(January), 84–93.
- Tjiali, M. C., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada JLES Sport Manado. *Jurnal EMBA*, 13(2), 24–35.
- Wibowo, A., & Santoso, B. (2024). Transformasi digital dan efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 13(1), 33–44.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.