

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Delima¹, Irza Setiawan², Munawarah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: delimamahwatidelima@gmail.com

ABSTRAK

Masalah ketidakhadiran dan keluar kantor pada jam kerja serta absensi yang rendah di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat mengganggu efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin terhadap efektivitas kinerja pegawai di lembaga tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 36 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, observasi, dan dokumentasi, dengan menggunakan skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji-t, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai ($T\text{-hitung} = 4.026$, $p < 0.05$). Hal ini menegaskan hipotesis bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hasil uji R Square menunjukkan bahwa variabel disiplin mempengaruhi 39.3% variabilitas dalam efektivitas kinerja pegawai, sementara 60.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menegaskan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas tersebut, mendorong perlunya pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang menekankan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Kata Kunci: *Disiplin, Efektivitas Kinerja, Pegawai*

ABSTRACT

The problem of absenteeism and leaving the office during working hours as well as low absenteeism at the North Hulu Sungai Regency Youth, Sports and Tourism Department can disrupt the effectiveness of employee performance. This research aims to measure how much influence discipline has on the effectiveness of employee performance in this institution. The research method used was descriptive quantitative with a sample of 36 employees. Data collection was carried out through questionnaires, observation, and documentation, using a Likert scale. Data analysis includes validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, t-tests, and coefficient of determination tests. The results of the analysis show that discipline significantly influences the effectiveness of employee performance ($T\text{-count} = 4.026$, $p < 0.05$). This confirms the hypothesis that discipline partially influences the effectiveness of employee performance. The R Square test results show that the discipline variable influences 39.3% of the variability in employee performance effectiveness, while 60.7% is influenced by other factors not examined in this research. The research results emphasize the importance of discipline in improving employee performance in the service, encouraging the need to develop management policies and practices that emphasize a disciplined and productive work culture.

Keywords: *Discipline, Performance Effectiveness, Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dan tak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, instansi, atau organisasi, menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan dan dinamika organisasi (Hakim, 2014). Meskipun aset lainnya mungkin berkualitas tinggi, tanpa dukungan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, tujuan organisasi sulit tercapai bahkan berisiko gagal (Larasati, 2018). Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam lembaga pemerintahan, baik sebagai pemimpin maupun bawahan.

Pegawai di lembaga pemerintahan memiliki harapan untuk meningkatkan posisi atau jabatan sebagai penghargaan atas pengorbanan dan kinerja mereka. Pentingnya efektivitas kerja pegawai dalam aktivitas organisasi menuntut perhatian dan pengembangan yang berkelanjutan guna mencapai tujuan dengan tepat dan efisien. Efektivitas kerja merupakan pencapaian sukses dalam menjalankan semua program kerja yang menjadi tanggung jawab para pegawai, sehingga menghasilkan pencapaian yang setara atau bahkan melebihi dari target yang telah ditetapkan (Wihartanti, 2016). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang unggul, andal, dan terampil, yang mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan kinerja, baik bagi organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri.

Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara bertanggung jawab sebagai salah satu pelaksana urusan Pemerintahan daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala. Tujuannya adalah untuk menciptakan pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, sehingga mencapai tujuan instansi dengan baik dan efektif sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, observasi langsung pada Dinas tersebut mengungkapkan penurunan efektivitas kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan, yang mengakibatkan persepsi yang berbeda dan kurangnya kesadaran untuk menaati peraturan serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Beberapa fenomena terkait kedisiplinan pegawai di Dinas tersebut antara lain adalah kondisi kerja yang tidak stabil, menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran, absensi yang tidak konsisten meski menggunakan aplikasi, dan banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Hal ini tercermin dari rekapitulasi absensi apel pagi selama lima bulan terakhir, yang menunjukkan bahwa absensi yang tidak teratur sangat memengaruhi sistem kerja Dinas tersebut. Ketidakhadiran tanpa keterangan dapat mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja pegawai.

Jika disiplin pegawai tidak ditingkatkan, maka secara otomatis kinerja pegawai akan terpengaruh dan tujuan Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Hulu Sungai Utara tidak akan tercapai. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mencapai tingkat efektivitas kerja yang diharapkan.

Efektivitas dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi pemerintah sangat bergantung pada peralatan, keterampilan, dan loyalitas semua anggota organisasi. Pekerjaan dikatakan efektif jika berbagai sasaran dapat dicapai tepat waktu dengan menggunakan sumber daya yang dialokasikan. Kinerja pegawai yang efektif didukung oleh disiplin kerja, yang melibatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi aturan organisasi dan norma sosial. Disiplin kerja yang tinggi memberikan manfaat positif seperti penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan pencapaian target sesuai rencana.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan variasi dalam pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian Inzani and Baharudin (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku. Sementara itu, penelitian Sindrawati (2023) ditemukan pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Pakemitan Kecamatan Cinambo Kota Bandung mencapai 70.05% sedangkan sisanya 29,95% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Tantangan bagi lembaga pemerintahan saat ini adalah pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, dengan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup

kepada pegawai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun disiplin kerja berperan penting dalam mengatur pola kerja dan etos kerja produktif, karena manusia sukses adalah mereka yang mampu mengatur cara hidup dan kerja dengan baik. Oleh karena itu, disiplin memiliki peran sentral dalam menciptakan kinerja yang efektif. Sehingga peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanasi deskriptif-kuantitatif, di mana eksplanasi deskriptif dilakukan terhadap variabel mandiri atau hubungannya dengan variabel lainnya. Tipe penelitian ini adalah asosiatif, yang mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. Populasi sekaligus sampel yang diambil adalah 36 pegawai dari dinas tersebut. Sampel diambil dengan teknik total sampling, dan pengumpulan data dilakukan melalui angket, observasi, dan dokumentasi menggunakan skala Likert. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi.

Instrumen penelitian yang dipakai peneliti memakai teori Disiplin kerja dari Hasibuan (2014) untuk variabel X yang meliputi:

- Tujuan Kemampuan
- Tingkat Kewaspadaan Karyawan
- Ketaatan pada Standar Kerja
- Ketaatan pada Peraturan Kerja
- Etika Kerja

Sedangkan untuk teori Efektivitas Kinerja Pegawai memakai dari Saleh (2015) untuk variabel Y yang meliputi:

- Keterlibatan
- Konsistensi
- Kemampuan Adaptasi
- Misi

Adapun hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H₀ : Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara

H_A : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara

PEMBAHASAN

Data deskriptif identitas responden menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara yang ditampilkan secara deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan jenis kelamin responden, umur responden dan tingkat pendidikan responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. Data Identitas Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	25 Orang	69.4%
	Perempuan	11 Orang	30.6%
2	Umur		
	20-30 Tahun	1 Orang	2.8%
	31-45 Tahun	19 Orang	52.8 %
	>45 Tahun	16 Orang	44.4%
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA	10 Orang	27.8%
	D1/D2/D3	3 Orang	8.3%
	S-1	20 Orang	55.6%
	S-2	3 Orang	8.3%
	S-3	-	-
Total Responden		36 Orang	100%

Sumber: *Data Primer (questioner) yang diolah, 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden, responden penelitian didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang. Adapun responden berdasarkan usia dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 31-45 tahun sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden ialah tingkat pendidikan S-1 yang berjumlah 20 orang atau 55.6% responden.

Peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk menguji kuesioner penelitian. Hasil yang didapatkan validitas variable disiplin (X) dan variable efektivitas kinerja (Y) dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reabilitas variable disiplin kerja (X) dengan *Cronbach Alpha* 0,694 dan variabel Efektivitas Kinerja (Y) dengan *Cronbach Alpha* 0,655. Maka masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* > 0.600, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini dinyatakan Realibel dan memenuhi persyaratan.

Selanjutnya peneliti melaksanakan uji asumsi klasik yang berisi uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas ditemukan kurva normal p-plot yang terbentuk, sehingga model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan. Untuk uji heterokedastisitas, hasil uji SPSS ditemukan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas pada model regresi antara variabel independen disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen efektivitas kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.412	6.809		4.026	.000
DISIPLIN KERJA	.375	.151	.393	2.489	.000

Dependent Variable: EFEKTIFITAS KINERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS.Versi 25.2023

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Independen Disiplin Kerja (X), dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja (Y) yakni dengan nilai t-hitung (1.322) < t-table (2.489) dan nilai signifikan $0 > 0.05$, maka dinyatakan HA (Diterima).

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05, dalam penelitian ini variabel bebas yakni disiplin (X) dan variabel terikat efektivitas kinerja pegawai (Y), untuk pengambilan keputusan linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.412	6.809		4.026	.000
DISIPLIN KERJA	.375	.151	.393	2.489	.000

Dependent Variable: EFEKTIFITAS KINERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS.Versi 25.2023

Pengambilan keputusan dalam uji coba analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.3 diatas, bahwa nilai signifikan sebesar, $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel efektivitas kinerja (Y), sedangkan dilihat dari nilai t-hitung, diketahui nilai constan (a) 27.412 dan $b = 0,375$, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sesuai dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27.412 + 0,375(0,393)$$

$$= 27.787$$

Dimana Y adalah Efektivitas Kinerja dan X adalah Disiplin Kerja, arti yang dimaksud dari persamaan regresi linier tersebut adalah nilai konstanta 27.412 menyatakan bahwa jika nilai $X = 0$ atau variabel disiplin tidak ada, maka nilai kerja variabel efektivitas kinerja adalah 0,375 dan koefisien regresi X sebesar 0,375 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai efektivitas kinerja bertambah sebesar 0,375.

Interpretasi dari persamaan di atas bahwa koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X) memiliki tanda positif sebesar 0,375 yaitu mengandung implikasi bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel efektivitas kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.393 ^a	.154	.129	2.286	1.509

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA

Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.393. Hasil ini berarti variabel independen disiplin kerja (X) dengan menggunakan 5 sub variabel menjelaskan sebesar 39.3% terhadap variabel dependen yakni efektivitas kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen efektivitas kinerja (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan persentasi sebesar 39,3%, sedangkan 60.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti atau disertakan dalam penelitian.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. Analisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25 for Windows menunjukkan nilai Constant (a) sebesar 27.412 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,375. Uji T menunjukkan bahwa nilai T-hitung adalah 4.026, melebihi nilai T-tabel dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa disiplin (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja (Y). Selain itu, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin (X) memengaruhi variabel dependen Efektivitas Kinerja (Y) sebesar 39.3%, sedangkan sisanya 60.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affrian, R., Sos, S. and AP, M. (2023) *Model-Model Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan*. CV. Bintang Semesta Media.
- Hakim, A. (2014) *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, M.S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Inzani, F. and Baharudin (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol, 2(1)*, pp. 45–53.
- Larasati, S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Saleh (2015) 'Meningkatkan Efektivitas Melalui Penerapan Pengukuran', *LENTERA*, 12(1), p. 104.
- Saputra, T. et al. (2023) 'Bibliometric Studies and Public Administration Research Potential on Stunting Problems', *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), pp. 197–211.



Setiawan, I., Sukristyanto, A. and Ibnu Rochim, A. (2021) 'The Implementation of Law Number 16 of 2019 a Case Study of Early Marriage Prevention in Hulu Sungai Utara Regency Indonesia', *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), p. 117.

Sindrawati, S. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Pakemitan Kecamatan Cinambo Kota Bandung', *Public Administration And Development Journal*, 1(1), pp. 16–20. Available at: <https://doi.org/10.59223/padj.v1i1.8>.

Wihartanti, L.V. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), pp. 147–160. Available at: <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>.