

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
TENAGA KERJA KONTRAK DAERAH (TK2D)
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KAB. KUTAI TIMUR**

Jasmiati¹, Imrona Hayati², Achmad Fahrudin³

Ekonomi Syariah, STAI Sangatta Kutai Timur

jasmiati1982@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur, yang terdiri dari variabel independent yaitu disiplin kerja dan variabel dependent yaitu efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas Kerja Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Disdukcapil Kab. Kutai Timur. Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) Disdukcapil Kab. Kutai Timur. Jenis penelitian yang digunakan analisis deskriptif dengan metode analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS V. 27. Dari hasil penelitian ini Uji t dan Uji f menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$, setelah dihitung koefisien determinannya memperoleh nilai sebesar 0,547. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 54.7% sedangkan sisanya 45.3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, pengawasan, motivasi dan kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X) hasil uji t, diketahui nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8.073 > t_{tabel} 2.005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), Bentuk persamaan regresinya yaitu adalah $Y = 8.091 + 0,773X$. Persamaan regresi tersebut digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai (TK2D) dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kutai Timur.

Disiplin Kerja, Efektifitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen yang sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi/instansi dalam melaksanakan tugasnya. SDM yang baik dapat dihasilkan melalui praktik kerja yang baik. Organisasi/Instansi membutuhkan SDM yang kompeten, profesional, punya rasa percaya pada kemampuan sendiri dan dapat berkolaborasi

secara efektif. Semua organisasi, terlepas dari apakah itu lembaga pemerintah atau tidak, memiliki strategi SDM. Sumber daya manusia adalah, pengetahuan, dan kemampuan manusia yang digunakan untuk tujuan produktif dan menguntungkan. Untuk menilai efektivitas seorang pekerja, ada sejumlah faktor yang perlu diperhatikan.

Hasibuan mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini mencakup berbagai aspek, antara lain kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta mutu hasil yang dihasilkan. Selain itu, Hasibuan juga mencatat bahwa beberapa elemen yang memengaruhi efektivitas kerja meliputi lingkungan kerja, pengawasan, disiplin, motivasi, dan kompensasi (Hasibuan, 2017). Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk memahami dan mematuhi peraturan serta perundang-undangan yang berlaku di tempat kerja (Soetrisno, 2013).

Menerapkan disiplin di lingkungan kerja melibatkan penetapan aturan dan ketentuan, etika, serta standar kerja yang jelas, serta menunjukkan komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada (Wadi, 2016). Selain itu, dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan merasakan manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan. memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh instansi. Semua ini akan berkontribusi pada efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai dengan memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Mesha et al., (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan efektivitas kerja. disiplin kerja sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan, sehingga dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan meningkatkan efektivitas. Ini berarti bahwa semakin disiplin seseorang, semakin baik pula hasil kerjanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kutai Timur merupakan Dinas Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Timur yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang Administrasi Kependudukan yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai perundang-undangan yang berlaku. Tingkat efektivitas kerja pegawai dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kab. Kutai Timur secara umum sudah sangat baik, namun masih ada oknum-oknum pegawai yang belum mampu mengoptimalkan waktu dalam bekerja secara benar, hal ini mengakibatkan beberapa tugas dan pekerjaan yang

diberikan tidak dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu sehingga berdampak pada kurang maksimalnya kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan khususnya pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian masih terdapat pegawai khususnya pegawai tenaga kontrak daerah (TK2D) yang belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan kurang optimalnya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga hasil pekerjaan masih terdapat revisi-revisi yang harus dilakukan. Hasil observasi awal ditemukan masalah rendahnya efektivitas kerja sebagian kecil pegawai pada Disdukcapil kab. Kutai timur terlihat pada beberapa indikator pertama tingkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai, khususnya tim SPJ, masih tergolong rendah terlihat pada pencapaian hasil pekerjaan harus mencapai 65%, namun realisasi hanya sebesar 20%. Kedua, proses penyelesaian pekerjaan oleh pegawai belum menunjukkan efektivitas yang optimal dan efisien karena penyerahan pekerjaan terlambat.

Indikator ketiga, kondisi lingkungan kerja yang bervariasi baik suhu, ruangan, tata letak yang masih belum nyaman untuk pekerja bekerja. Indikator keempat ialah dalam konteks lingkungan kerja nonfisik ada beberapa konflik diantara para pegawai yang berdampak pada kurang harmonisnya hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan suasana kerja yang kurang kondusif dan kurang nyaman. Berdasarkan Indikator-indikator tersebut, peneliti menduga bahwa disiplin kerja di Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur, masih belum berjalan secara optimal oleh oknum-oknum pegawai. Oleh karena itu penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Kutai Timur.

LANDASAN TEORI

A. Displin Kerja

Menurut Sutrisno disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan menaati norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya (Soetrisno, 2013). Menurut Hani Handoko, (2008) terdapat dua jenis disiplin pertama disiplin preventif bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar atau aturan yang berlaku, dengan fokus utama pada pencegahan pelanggaran. Kedua yaitu disiplin korektif bertujuan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan yang telah terjadi dan mencegah pelanggaran lebih lanjut. Ini melibatkan hukuman atau penegakan disiplin, seperti surat peringatan atau penonaktifan sementara.

Menurut Soetrisno, (2013) indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat disiplin kerja pegawai yang pertama ialah absensi mengukur, karyawan/pegawai mempertahankan tingkat kehadiran yang tinggi dengan absensi yang rendah serta Ketepatan waktu karyawan dalam hadir dan pulang kerja. Kedua, ketaatan terhadap seluruh kebijakan perusahaan, meliputi ketentuan jam kerja, pakaian seragam serta pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana kantor. Ketiga, mentaati standar kerja yang ditetapkan perusahaan, termasuk melaksanakan tugas berdasarkan prosedur oprasional serta langka-langka keamanan yang berlaku.

Indikator keempat, tingkat kewaspadaan memastikan setiap pegawai memiliki tingkat kewaspadaan yang optimal guna meminimalisir terjadinya kesalahan yang dapat merusak hasil pekerjaan atau membahayakan diri sendiri serta orang lain. Kelima, etika kerja, karyawan diharapkan memiliki etika kerja yang baik, termasuk bersikap sopan, menghargai rekan kerja, dan menghormati atasan.

Efektivitas Kerja

Menurut Steers, (1985) Efektivitas kerja merujuk pada pelaksanaan tugas dengan akurasi, ketepatan waktu, objektivitas, dan keterlengkapan yang sejalan dengan visi misi organisasi/instansi. Menurut Tangkilisan, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam suatu organisasi, yaitu kepatuhan terhadap tenggat waktu dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan faktor yang sangat penting. Kedua tugas, karyawan perlu diberikan pemahaman yang jelas mengenai tujuan dan makna penting dari tugas yang didelegasikan kepada mereka. Ketiga produktivitas, karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentu akan mampu mencapai efektivitas kerja yang baik, dan sebaliknya, hal ini pun berlaku.

Faktor keempat motivasi, dengan memahami serta memperhatikan kebutuhan dan tujuan yang sensitif bagi setiap anggota. Selanjutnya, evaluasi guna mengevaluasi apakah tugas tersebut telah dilaksanakan dengan optimal. Faktor keenam pengawasan berfungsi untuk meminimalkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta mengurangi kemungkinan karyawan yang sengaja mengabaikan pekerjaannya. Ketujuh, lingkungan kerja, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan pengaruh suara yang dapat memengaruhi konsentrasi karyawan saat bekerja. Selain itu, juga mencakup lingkungan non-fisik, seperti hubungan

karyawan dengan rekan-rekan dan atasan mereka. Faktor terakhir, fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan guna mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Sukoco, (2016) terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu perencanaan kerja, penjadwalan kerja, pelaksanaan kerja, pengukuran kerja, dan menggaji. Adapun indikator dari efektivitas kerja menurut Hasibuan, (2017) Pertama pencapaian tujuan, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi, yaitu peningkatan laba, kualitas, dan kuantitas pelayanan. Kedua, kualitas kerja, mencerminkan hasil yang dicapai melalui kerapian, kecermatan, dan relevansi, yang semuanya harus sesuai dengan standar perusahaan, tanpa mengesampingkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketiga, kuantitas kerja, berupa volume pekerjaan yang dapat dihasilkan karyawan dalam kondisi normal. Keempat, ketepatan waktu pekerjaan, dan kelima kepuasan kerja, berupa tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap peran atau pekerjaan mereka di dalam sebuah organisasi dapat menciptakan rasa antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai metode utama. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (independen) adalah Disiplin Kerja (*X*) dan variabel terikat (dependen) Efektivitas Kerja (*Y*) (Marihot Manullang, 2014). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari pegawai Tenaga Kerja Kontrak Derah (TK2D) di Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari 62 Pegawai TK2D yang jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 62 pegawai TK2D sebagai responden. Indikator penelitian dari variabel (*x*) yaitu disiplin kerja terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Sedangkan, indikator penelitian (*y*) efektivitas kerja berupa pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuisisioner.

Uji instrumen penelitian yang digunakan ialah uji validitas, dan reliabilitas. Teknik analisa yang digunakan pertama analisis deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka-angka untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (*X*) terhadap

efektivitas kerja (*Y*). Uji kedua berupa analisis statistik deskriptif, bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variabel jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai disiplin kerja serta pertanyaan mengenai efektivitas kerja pegawai yang diajukan dalam kuisioner. Uji ketiga yaitu uji asumsi klasik, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas.

Menurut Arikunto uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal (Arikunto, 2010). Uji heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Uji linieritas digunakan guna pemenuhan syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara *X* dan *Y* pada populasi. Uji keempat ialah analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Uji analisa statistik deskriptif yang keempat ialah uji analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Kelima ialah uji hipotesis berupa uji parsial. Terakhir ialah koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir pada Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut.

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	24	42,9 %
	2. Perempuan	32	57,1%
	Total	56	100,0 %
2	Usia		
	1. 20-25	8	14,3 %
	2. 26-30	3	5,4 %
	3. 31-40	25	44,6 %
	4. 41-50	18	32,1 %
	5. 51-60	2	3,6 %
	Total	56	100,0%

3	Pendidikan Terakhir		
	1. SD	1	1,8 %
	2. SLTA/Sederajat	15	26,8 %
	3. Diploma (D1,D2,D3)	2	3,6 %
	4. Sarjana (S1,S2,S3)	38	67,9%
	Total	56	100,0 %

Tabel 4.1 Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa perempuan lebih banyak dibanding pegawai laki-laki. Dengan usia paling banyak sekitar 31 – 40 tahu, sedangkan mayoritas pendidikan terakhir pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) merupakan lulusan sarjana (S1,S2,S3). Berikut hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Uji Validitas Variabel *X*

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X_{11}	0.640	0.263	0.001	Valid
X_{12}	0.565	0.263	0.001	Valid
X_{13}	0.576	0.263	0.001	Valid
X_{14}	0.410	0.263	0.002	Valid
X_{15}	0.433	0.263	0.001	Valid
X_{16}	0.506	0.263	0.001	Valid
X_{17}	0.369	0.263	0.005	Valid
X_{18}	0.488	0.263	0.001	Valid
X_{19}	0.455	0.263	0.001	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2025

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel *X*

Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Y_1	0.546	0.263	0,001	Valid
Y_2	0.391	0.263	0,003	Valid
Y_3	0.556	0.263	0,001	Valid
Y_4	0.475	0.263	0,001	Valid
Y_5	0.497	0.263	0,001	Valid
Y_6	0.412	0.263	0,002	Valid
Y_7	0.565	0.263	0,001	Valid
Y_8	0.617	0.263	0,001	Valid
Y_9	0.594	0.263	0,001	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2025

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Y

Berdasarkan kedua tabel variabel yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,263). Selain hal tersebut nilai signifikan (p value) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item dari pernyataan ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menilai konsistensi responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,613	Reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	0,654	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2025

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Berdasarkan table 40 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X) 0,613 dan Efektivitas Kerja (Y) diperoleh nilai 0,654 Secara keseluruhan, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa semua variabel dapat dianggap reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang diteliti memiliki distribusi yang normal. Pada metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov, uji normalitas dapat dilihat melalui nilai signifikansinya. Nilai signifikansi pada metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan ketentuan pada nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.35104550	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.070	
	Negative	-.109	
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.090	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.083
		Upper Bound	.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

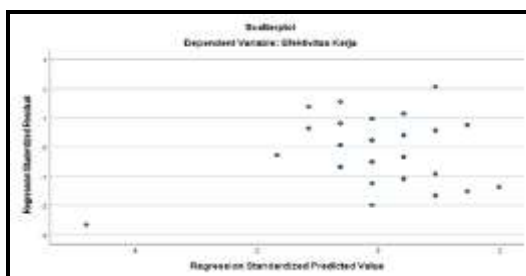
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,093 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji Heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS 27, 2025

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* diatas, didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2) Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.742	1.835		.687
	Disiplin Kerja	.011	.049	.030	.826

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Jika nilai Sig. > 0.05 (Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas)

Variabel	Sig.	Keterangan
X	0.826	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

c. Uji Linierlitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Efektivitas Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	140.588	8	17.574	10.201
		Linearity	121.161	1	121.161	70.333
		Deviation from Linearity	19.427	7	2.775	1.611
	Within Groups		80.965	47	1.723	
Total			221.554	55		

Gambar 4.4 Anova Tabel

Dari hasil table 4.4 pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,156 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai TK2D Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kutai Timut.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 27 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.538	1.363	1.985
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah, 2025

Gambar 4.5 Model Summary

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,547, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) adalah sebesar 5.47%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.161	1	121.161	65.171	<.001 ^b
	Residual	100.393	54	1.859		
	Total	221.554	55			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah 2025

Gambar 4.6 Tabel Anova

Output bagian (ANOVA): dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 65.171 dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel efektivitas kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.091	3.566		2.269
	Disiplin Kerja	.773	.096	.740	8.073
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah, 2025

Gambar 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui *constant* sebesar 8.091 dan koefisien regresi sebesar 0,773.

4. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.091	3.566		2.269
	Disiplin Kerja	.773	.096	.740	8.073
Sig.					
					.027
					<.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah, 2025

Gambar 4.8 Hasil Uji Parsial

Hasil pengujian statistic dengan SPSS pada variabel X (disiplin kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 8.073 > 2.005 = t_{tabel}$. dan $sig = 0.001 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Ini berarti variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.538	1.363	1.985

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah, 2025

Gambar 4.9 Hasil koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diperoleh angka R² (R square) sebesar 0,547 atau 54.7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan disiplin kerja sebesar 54.7% sedangkan sisanya sebesar 45.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

B. Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kutai Timur hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen, yakni Disiplin Kerja mempunyai signifikansi kurang

dari 0,05. Untuk hasil perhitungan didapat thitung variabel Disiplin Kerja sebesar 8.073. Dimana hasil perhitungan variabel lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 2.005. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif signifikansi terhadap Efektivitas Kerja (Y), maka hipotesis diterima. Kemudian hasil perhitungan Koefisien Determinasi R² sebesar 0.547, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja memberikan sumbangan efektif terhadap Efektivitas Kerja sebesar 54.7%. Sisanya 45.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hasibuan juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi dari pada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti et al, Wadi, dan Manalu. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sehingga pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula.

Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja efektif. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini pada hasil pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) Disdukcapil Kb. Kutai Timur dapat diambil kesimpulan bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) Disdukcapil Kab. Kutai Timur, Koefisien regresi X sebesar 0.773 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel disiplin kerja, maka efektivitas kerja bertambah sebesar 0.773 Jadi apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka efektivitas kerja juga akan terpenuhi dengan baik. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana didapatkan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah Disdukcapil Kab. Kutai Timur diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap Variabel efektivitas kerja (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi R^2 sebesar 0.547. Hal ini berarti disiplin kerja memberikan sumbangan efektif terhadap efektivitas kerja sebesar 54.7 %, sisannya sebesar 45.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta.
- Hani Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Marihot Manullang, P. M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Cipta Pustaka Media.
- Mesha, M. N. L. B., Kusdi, R., & Faisal, R. M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Soetrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi* (5th ed.). Erlangga.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Penerbit Erlangga.
- Wadi, H. (2016). Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintah Integratif*, 4((4)), 477489. ejournal.pin.or.id