

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAPPELITBANGDA KABUPATEN BATU BARA

Ayu Andira¹, Abdul Rahman²
Universitas Asahan, Kisaran
e-mail: ayua1451@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work discipline, employee competence, and workload on employee work effectiveness. The sample size in this study consisted of 38 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The regression results produced the equation: $Y = -1.860 + 0.326 X_1 + 0.356 X_2 + 0.665 X_3$. Partially, the t-test results show that work discipline has a positive and significant effect on work effectiveness with a t-value (2.114) > t-table (2.03011), employee competence has a positive and significant effect with a t-value (2.583) > t-table (2.03011), and workload has a positive and significant effect with a t-value (2.324) > t-table (2.03011).*

The F-test results show that the F-value (74.551) > F-table (2.88), meaning that work discipline, employee competence, and workload simultaneously affect work effectiveness. The coefficient of determination test (R^2) shows an R Square value of 0.868, indicating that 86.8% of work effectiveness can be explained by the three independent variables in this study, while the remaining 13.2% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: *Work Discipline, Employee Competence, Workload, Work Effectiveness*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = -1,860 + 0,326 X_1 + 0,356 X_2 + 0,665 X_3$. Secara parsial, hasil uji-t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t_{hitung} (2,114) > t_{tabel} (2,03011), kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (2,583) > t_{tabel} (2,03011), dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (2,324) > t_{tabel} (2,03011). Hasil uji-F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (74,551) > F_{tabel} (2,88), yang berarti disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,868, artinya sebesar 86,8% efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Beban Kerja, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks instansi pemerintah, SDM idealnya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas, serta kemampuan mengelola beban kerja secara

proporsional. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, waktu kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan

bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat mendukung tercapainya efektivitas kerja.

Selain disiplin kerja, kompetensi pegawai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara tepat dan berkualitas. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, menghasilkan output kerja yang optimal, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas sesuai kapasitas dan kemampuan yang dimiliki tanpa mengalami kelelahan fisik maupun tekanan psikologis yang berlebihan. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan beban kerja secara teoritis merupakan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Pada kenyataannya, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terwujud di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Batu Bara. Bappelitbangda memiliki peran strategis dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah, pelaksanaan penelitian dan pengembangan, serta penyediaan data dan kajian pembangunan. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara optimal, instansi ini membutuhkan SDM yang bekerja secara disiplin, kompeten, dan mampu mengelola beban kerja dengan baik.

Berdasarkan data absensi pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara

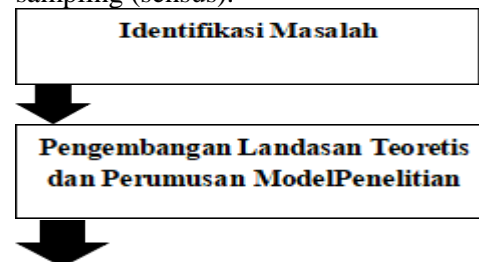
periode Januari–Desember 2025, masih ditemukan berbagai permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, serta ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas.

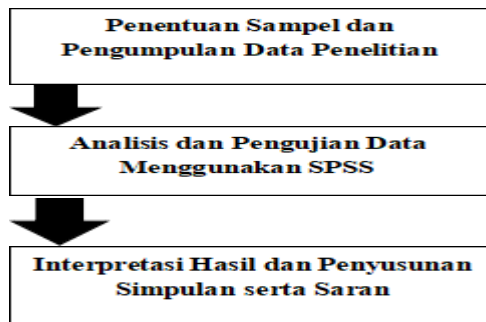
METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini bersifat penelitian kausal (sebab-akibat), karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sekaran dan Bougie (2020:112) menyatakan bahwa penelitian kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jalan Lintas Simpang Dolok, Kecamatan Datuk Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, dimulai dari Januari sampai dengan April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Batu Bara, yang berjumlah 38 orang pegawai. Dalam penelitian ini, jumlah populasi pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara adalah sebanyak 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik total sampling (sensus).





Gambar 1 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami profil sumber daya manusia merupakan Langkah fundamental dalam mengevaluasi efektivitas kerja di instansi pemerintah. Karakteristik demografis bukan sekadar data statistik, melainkan representasi dari kapasitas intelektual, kematangan emosional, dan stabilitas profesional yang menjadi fondasi bagi pencapaian visi organisasi. Di lingkungan Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara, profil responden memberikan konteks krusial untuk menginterpretasikan bagaimana disiplin, kompetensi, dan beban kerja berinteraksi dalam membentuk luaran kinerja yang selaras dengan tantangan birokrasi modern.

Berdasarkan data primer yang dihimpun dari 38 responden, profil pegawai Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara menunjukkan komposisi yang didominasi oleh kelompok usia produktif dan tingkat pendidikan tinggi. Sebaran ini mencerminkan struktur organisasi yang berada pada tingkat kematangan profesional yang optimal.

Analisis Strategis Profil Demografis Dominasi kelompok usia 30-39 tahun (50%) mengindikasikan bahwa Bappelitbangda memiliki energi puncak organisasi, di mana mayoritas pegawai berada pada fase transisi dari adaptabilitas teknis menuju kematangan manajerial. Secara strategis, fakta bahwa 73,68% responden adalah lulusan S-1 mengkonfirmasi kepemilikan literasi data yang memadai. Kapasitas intelektual ini

menjadi syarat mutlak dalam mewujudkan visi "Batu Bara Sejahtera Berjaya", terutama dalam mengadopsi sistem perencanaan berbasis digital dan integrasi monitoring yang menuntut ketelitian analitis. Profil pendidikan yang tinggi ini menjamin bahwa organisasi memiliki fondasi kompetensi yang cukup untuk mengelola kompleksitas perencanaan daerah. Karakteristik demografis tersebut memberikan landasan yang kredibel bagi responden dalam memberikan persepsi objektif terhadap variabel penelitian yang akan dibedah secara deskriptif pada bagian berikutnya.

Berdasarkan statistik deskriptif terhadap 38 responden, diperoleh ringkasan parameter sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1): Mean 21,21; Standar Deviasi 2,48
2. Kompetensi Pegawai (X2): Mean 20,37; Standar Deviasi 3,23
3. Beban Kerja (X3): Mean 11,89; Standar Deviasi 1,90
4. Efektivitas Kerja (Y): Mean 20,24; Standar Deviasi 3,28

Interpretasi Kualitas Budaya Kerja Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (21,21), yang melampaui rata-rata Efektivitas Kerja (20,24). Sebaran data ini mengonfirmasi adanya budaya kepatuhan administratif yang kuat di Bappelitbangda. Namun, terdapat celah (gap) yang patut dicermati: tingginya tingkat disiplin (kehadiran dan kepatuhan aturan) belum sepenuhnya terkonversi secara linear menjadi efektivitas kerja yang maksimal. Hal ini berkorelasi dengan temuan empiris mengenai adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pada beberapa posisi kerja. Meskipun pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi, efektivitas akan tetap terhambat apabila kompetensi spesifik tidak sejalan dengan tuntutan peran yang diemban. Nilai standar deviasi yang relatif rendah menunjukkan bahwa persepsi ini bersifat homogen dan konsisten di seluruh lini organisasi.

Sebelum dilakukan pengujian kausalitas untuk membuktikan pengaruh antar variabel, seluruh asumsi klasik dan validitas instrumen telah dipastikan terpenuhi secara saintifik.

Berdasarkan hasil analisis regresi, model persamaan yang dihasilkan adalah: $Y = -1,860 + 0,326 X_1 + 0,356X_2 + 0,665 X_3$.

Analisis Kekuatan Model Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,868 menunjukkan kekuatan prediktif yang sangat tinggi, di mana 86,8% variasi efektivitas kerja di Bappelitbangda dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, kompetensi, dan beban kerja. Secara analitis, variabel Beban Kerja (0,665) muncul sebagai faktor paling dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa luaran efektivitas kerja di instansi ini sangat sensitif terhadap dinamika penugasan dan volume pekerjaan dibandingkan faktor administratif lainnya.

Signifikansi statistik tersebut mensyaratkan pembahasan teoretis yang lebih mendalam untuk mentransformasikan angka menjadi strategi pengembangan organisasi. Sinergi antara temuan statistik dengan teori manajemen sumber daya manusia memberikan perspektif strategis dalam mengoptimalkan kinerja organisasi di Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara.

Sinergi Disiplin dan Kompetensi Sesuai dengan teori Rivai & Sagala, disiplin berfungsi sebagai instrumen komunikasi manajerial untuk menyeragamkan perilaku pegawai sesuai standar organisasi. Namun, disiplin hanyalah pintu masuk; menurut Dessler, kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) adalah mesin penggerak yang mengubah kepatuhan menjadi hasil kerja berkualitas. Di Bappelitbangda, pegawai yang disiplin namun tidak kompeten pada bidangnya akan menghasilkan output yang medioker, sehingga keselarasan antara peran dan latar belakang pendidikan menjadi sangat krusial.

Beban Kerja sebagai Katalisator Efektivitas Fenomena menarik muncul

dari dominansi variabel Beban Kerja (koefisien 0,665). Mengacu pada teori Noe et al., beban kerja tidak selalu bersifat menghambat; dalam lingkungan Bappelitbangda yang melibatkan koordinasi lintas bidang dan penyusunan dokumen strategis, penugasan yang menantang justru menjadi katalisator efektivitas. Beban mental dan waktu yang tinggi memaksa pegawai untuk melakukan prioritas tugas dan koordinasi yang lebih intensif, yang secara paradoks meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Kritik atas Paradoks Data Absensi Meskipun hasil kuesioner menunjukkan persepsi disiplin yang tinggi, anomali pada data absensi riil tahun 2025 menyajikan realitas yang kontradiktif. Pada bulan Desember 2025, tercatat sebanyak 38 pegawai mengalami "Alpa" (tanpa keterangan). Mengingat jumlah sampel total penelitian ini adalah 38 orang, angka tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran sebesar 100% dari populasi dalam bulan tersebut. Paradoks ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai dalam kuesioner cenderung normatif, sementara praktik di lapangan masih memiliki celah kedisiplinan yang ekstrem. Perbaikan pada sistem pengawasan kehadiran nyata mutlak diperlukan agar efektivitas tidak hanya bersifat persepsional, tetapi faktual.

SIMPULAN

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -1,860 + 0,326 X_1 + 0,356 X_2 + 0,665 X_3$, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2), dan Beban Kerja (X_3) memiliki arah pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $2,114 > t_{tabel}$ (2,03011) dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil uji parsial (Uji-t) pada variabel Kompetensi Pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,583 > t_{tabel} (2,03011) dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil uji parsial (Uji-t) pada variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,324 > t_{tabel} (2,03011) dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 74,551 > F_{tabel} (2,88) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2), dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,868, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Beban Kerja mampu menjelaskan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Boyatzis, Richard E. 2018. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Creswell, John W. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2017. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lussier, Robert N., and Christopher F. Achua. 2021. *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*. 8th ed. Boston: Cengage Learning.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Maulana, A. A., Sumardi, and Anirwan. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan." *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*. Vol. 6, No. 2
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. 2020. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Purnawan, P., G. Suardana, and N. Suandana. 2021. "Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng." *Widya Amerta*. Vol. 8, No. 1: 129–146.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2021. *Management*. 15th ed. Boston: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2020. *Organizational Behavior*. Roudotunnazah, Ropi, Allya Roosallyn Assyofa, and Aditia Wirayudha. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No. 1: 73–82. Boston: Pearson Education.
- Sanghi, Seema. 2020. *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing, and Implementing Competency Models in Organizations*. 4th ed. New Delhi: SAGE Publications.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2020. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Saudin, L., and A. Polim. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai." *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*. Vol. 4, No. 1: 46–53.
- Tarwaka. 2017. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Telaumbanua, A. K., H. Sipahutar, and R. H. Lubis. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*. Vol. 2, No. 1: 196–207.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.