

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH PERJANJIAN
KERJA (PPPK) PADA DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN PASER**

Noor Ritawaty¹, Al Habib², Sariatun³, Haryani⁴, Isyana Maya Savitri⁵

^{1,2,3,4,5}STIE Pancasetia Banjarmasin

E-mail: noor_ritawaty@yahoo.com¹, aby.vet78@gmail.com², sariatunaktif@gmail.com³,
vidyamayliafani@gmail.com⁴, isyana.maya@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of discipline and competence on performance effectiveness. The research employed a quantitative causal design. The subjects of this study comprised all Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Plantation and Livestock Office of Paser Regency, while the objects of the research were work discipline, competence, and employee performance effectiveness. The sample consisted of 36 employees. Data were collected through a Google Form questionnaire and analyzed using SPSS Version 22.00. The results of the multiple linear regression analysis indicated that competence had a significant effect on employee effectiveness (coefficient = 0.830, p-value < 0.001), whereas discipline did not have a significant effect (coefficient = 0.105, p-value = 0.323). The coefficient of determination (R^2) was 84.9%, suggesting that 84.9% of the variation in employee effectiveness could be explained by the two variables. The practical implication of these findings is that enhancing employee competence through continuous training is essential for improving performance

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap efektivitas kinerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh PPPK (Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser dengan variabel disiplin kerja, kompetensi, dan efektivitas kinerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 36 pegawai PPPK. Data dikumpulkan dengan kuesioner google form serta dianalisis menggunakan SPSS Versi 22.00. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai (koefisien 0,830, p-value <0,001), sedangkan disiplin tidak signifikan (koefisien 0,105, p-value 0,323). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 84,9% mengindikasikan bahwa 84,9% variasi efektivitas pegawai dijelaskan oleh kedua variabel. Implikasi praktisnya, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Efektivitas Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan operasional. Untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting, di antaranya adalah disiplin kerja, kompetensi, dan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja sendiri merupakan ukuran sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja menjadi landasan utama terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan solusi strategis pemerintah dalam menjawab kebutuhan akan tenaga profesional yang kompeten di sektor publik. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan yang berkaitan dengan efektivitas kinerja PPPK di berbagai instansi pemerintahan. Salah satu persoalan mendasar yang muncul adalah variabilitas tingkat disiplin kerja di kalangan PPPK. Beberapa pegawai menunjukkan ketidaksesuaian dengan jam kerja, keterlambatan menyelesaikan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap standar prosedur operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang belum konsisten dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, fenomena lain yang mengemuka adalah adanya kesenjangan

kompetensi. Meskipun PPPK telah melalui tahapan seleksi, tidak sedikit pegawai yang belum sepenuhnya menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, terutama karena latar belakang pendidikan atau pengalaman yang berbeda. Minimnya pelatihan lanjutan dan pembinaan juga menjadi kendala dalam proses peningkatan kapasitas kerja. Akibatnya, banyak PPPK yang hanya mampu menyelesaikan tugas rutin tanpa mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan proses kerja atau pencapaian target organisasi. Pentingnya disiplin dan kompetensi juga tercermin dalam kebijakan dan arahan pemerintah daerah. Pemerintah Kabupaten Paser menuntut seluruh ASN, baik PNS maupun PPPK, untuk membuktikan kerja nyata melalui peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme. Disiplin waktu dan pelaksanaan tugas sesuai standar menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi Paser TUNTAS (Tangguh, Unggul, Transformatif, Adil, dan Sejahtera).

Hasil penelitian di lingkup dinas ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, inovasi, perhatian terhadap detail, dan orientasi pada hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun efektivitas kinerja belum optimal jika disiplin dan kompetensi tidak diperkuat secara simultan (Achmad Syahrudin et al., 2024). Oleh karena itu upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia terus dilakukan melalui evaluasi kinerja, penerapan *reward and punishment*, serta pelatihan kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai.

Beberapa studi terdahulu menegaskan bahwa disiplin kerja dan kompetensi merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Riyanda (2017) dalam penelitiannya pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta menemukan bahwa baik disiplin kerja maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Srikaningsih (2015) dan Scudder (2015) yang menegaskan bahwa kompetensi pegawai sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi.

Efektivitas kinerja PPPK di beberapa daerah menjadi isu penting pada saat ini. Efektivitas kerja PPPK masih dinilai belum optimal dibandingkan ASN tetap, baik dari aspek kualitas, ketepatan waktu, maupun inisiatif kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin dan kompetensi kerja merupakan dua variabel penting yang sangat memengaruhi tingkat efektivitas kerja PPPK. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap efektivitas kerja PPPK menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas SDM aparatur

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit et al., (2017:2) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis

sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi hal penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2018).

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkannya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2019) mendefinisikan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Sinambela (2018)

menyampaikan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

3. Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993). (Moeheriono, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kemudian Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Republik Indonesia No. 46A Tahun 2003 tentang “Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil” menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam

pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

4. Efektivitas Kinerja

Efektivitas (*effectiveness*) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat” (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama. Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, maka efektivitas kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan

pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

Hasil Penelitian Terdahulu

1. Nanda Prasetya Utama, Muhammad Mansur, Afi Rahmat Slamet Tahun (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung Malang), hasil penelitiannya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung Malang)
2. Hamzan Wadi (2017), Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitiannya Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Telen
3. ZAMSUARI AMIR, 2024. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar, hasil penelitian Hasil yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kedisiplinan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar

4. Achmad Syahrudin, Hadijah, Muhammad Rizki Risandi Septiandanu (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser, hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X1), Memperhatikan detail (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:13), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu Disiplin Kerja dan Kompetensi sedangkan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu Efektivitas kinerja.

Tahap analisis yang dilaksanakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22.00 untuk menentukan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Seluruh Pegawai Pemerintah

Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Paser yang berjumlah 36 orang. Teknik Pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi, observasi dan studi kepustakaan

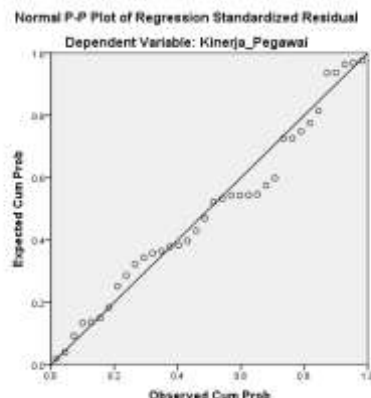
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Gambar 1 adalah grafik normal p-plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh dan melebar. Artinya, model regresi sesuai asumsi normalitas sudah layak digunakan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1 menunjukkan model terbebas dari gejala multikolinearitas karena output analisis memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Hasil uji uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

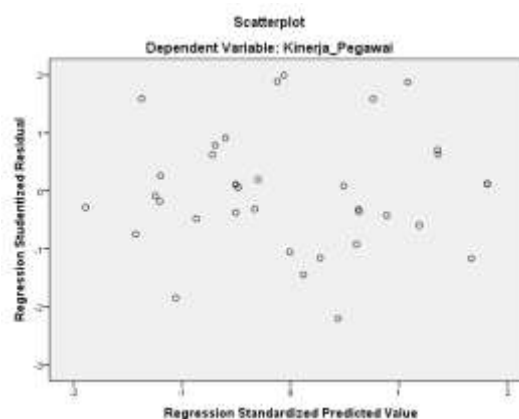
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin (X_1)	0,585	1,708
Kompetensi (X_2)	0,585	1,708

Sumber: data diolah (2023)

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan grafik *scatterplot* yang terbentuk dari nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Terlihat titik-titik menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu yang artinya tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah

2. Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficient <i>B</i>	Standardized Coefficient <i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
(Constant)	-0,481		-0,198	0,845
X_1	0,105	0,89	1,004	0,323
X_2	0,830	0,862	9,737	0,000

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 persamaan yang dapat dituliskan sebagai berikut ini:

$$Y = -0,481 + 0,105X_1 + 0,830X_2$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Hasil Uji Simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 92,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian maka secara simultan Disiplin Kerja (X^1) dan Kompetensi (X^2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja

b. Uji Parsial

Variabel Disiplin Kerja (X^1) : Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X^1) sebesar 1,004 dengan nilai signifikansi sebesar 0,585, dengan demikian disiplin kerja (X^1) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja, hal ini disebabkan nilai signifikasinya lebih besar dari 0,005

Variabel Kompetensi (X^2) : Nilai t_{hitung} Kompetensi (X^2) sebesar 9,737 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian Kompetensi (X^2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja, hal ini disebabkan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,005

c. Uji Dominan

Tabel 2 menunjukkan $Beta$ paling besar pada penelitian ini adalah variabel Kompetensi (X^2) yaitu sebesar 0,862. Dengan demikian Kompetensi (X^2) berpengaruh dominan terhadap Efektivitas kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Secara Simultan Disiplin Kerja (X^1) dan Kompetensi (X^2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja
2. Secara parsial : Disiplin Kerja (X^1) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Kompetensi (X^2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja

3. Secara Dominan

Kompetensi (X^2) berpengaruh dominan terhadap Efektivitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Bass dan Daft, R.L. (1989). Organization theory and design (3rd ed). San Fransisco: West Publising Company
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Dini Hariana. (2020). Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANG) Kabupaten Bintan. Skripsi STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok . PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Enjelina Siringo-Ringo & Anitha Paulina Tinambunan. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik. KUKIMA, Vol 1 No. 2.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- KUKIMA: Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tor Ganda PMKS Tahun Ganda Aek Korsik.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Republik Indonesia No. 46A Tahun 2003 tentang “Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil”
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Rajawali Press
- Wibowo (2017) Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: UNY Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Yuliana Pala, Jamil Bazarah, Salasiah. (2022). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur*. *Prediksi*, Vol. 21(1).