

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT

Iva Mega Sastra Waruwu

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

([ivanwar192@gmail.com](mailto:ivanwar192@gmail.com))

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi 33 orang dan sampel sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja ( $Y$ ) dimana variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,353) > t_{tabel} (1,697)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ . Selanjutnya untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja ( $Y$ ) Dimana diperoleh  $t_{hitung} (4,598) > t_{tabel} (1,697)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$  yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja ( $Y$ ). Hasil uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (15,256) > F_{tabel} (3,32)$  dan Tingkat signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja ( $Y$ ). Untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504, sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja dan Kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variabel Efektifitas Kerja sebesar 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut oleh dalam penelitian.

**Kata Kunci** : *Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Efektifitas Kerja*

### Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and leadership on employee work effectiveness at the West Nias Regency Education Office. The type of research used is quantitative research. The data source is from employees, with a population of 33 people and a sample of 33 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents,

namely employees of the West Nias Regency Education Office. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that Work Discipline ( $X_1$ ) has a significant influence on Work Effectiveness ( $Y$ ) where the Work Discipline variable ( $X_1$ ) obtained a value of  $t_{count} (2.353) > t_{table} (1.697)$  and a significant level of  $0.000 > 0.05$ . Furthermore, the Leadership variable ( $X_2$ ) has a significant effect on Work Effectiveness ( $Y$ ), where  $t_{count} (4.598) > t_{table} (1.697)$  is obtained with a significance level of  $0.000 > 0.05$ , which means that partially the Leadership variable ( $X_2$ ) has a significant effect on the Effectiveness variable. Work ( $Y$ ). The results of the simultaneous test ( $F$  Test), show that the value of  $F_{count} (15.256) > F_{table} (3.32)$  and the significance level is  $0.000 > 0.05$ , so it can be stated that the variables Work Discipline ( $X_1$ ) and Leadership ( $X_2$ ) simultaneously have an effect positive and significant for the Work Effectiveness variable ( $Y$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.504, so it can be interpreted that Work Discipline and Leadership are only able to explain the Work Effectiveness variable by 50.4% while the remaining 49.6% is explained by other variables not mentioned in the research.

**Keywords:** Work Discipline; Leadership; Work Effectiveness

## A. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan revolusi industry yang terjadi saat ini, pemerintah indonesia sedang gencar dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranal global. Pengembangan industry dalam negeri membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif sebagai ujung tombak daya saing ekonomi. Selain itu, dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul, taraf hidup masyarakat dan roda perekonomian juga akan mengalami peningkatan. Permasalahan utama yang dihadapi sekarang adalah adanya ketidaksesuaian pendidikan dengan dunia usaha.

Sumber daya manusia yang handal serta efektif dan efisien tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan karena SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisai atau perusahaan. Tidak sedikit peran SDM dalam organisasi yang bertugas sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan peran SDM dalam organisasi yang bertugas mengatur, mengarahkan dan membimbing jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan memiliki pemimpin, sebuah organisasi akan memiliki pemandu agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi. Mengelola bawahan atau tenaga keamanan tidak hanya sekedar memberi deskripsi peraturan dan pekerjaan yang harus dipatuhi dan dia kerjakan saja, tetapi setiap bawahan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan daya kualitas sumber daya manusia dan juga perlu adanya hubungan yang sinergis antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Dalam sebuah lembaga organisasi, penerapan disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada di dalam organisasi. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegaskan dalam organisasi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi tersebut. Dengan begitu, kehidupan organisasi akan aman, tertib, lancar dan tujuan organisasi tercapai. Disiplin kerja pegawai dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja

dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk hal-hal lain yang tidak kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah yaitu kebalikan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang diwujudkan dengan perbuatan dalam melaksanakan tugas atau peraturan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dengan unsur-unsur yang meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan para pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi di dorong oleh kepemimpinan yang timbul dari diri sendiri. Dengan demikian pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya.

Efektifitas kerja dalam organisasi menjadi tolak ukur yang penting untuk memantau sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila target yang ditentukan telah tercapai sesuai yang diharapkan. Disisi lain, para pegawai mampu bekerja dengan maksimal dan mampu membuat suatu perubahan dalam organisasi itu sendiri menuju perubahan yang positif dengan output sesuai dengan apa yang telah di rencanakan dan inisiatif kerja yang tinggi tanpa harus ada yang mengatur. Efektifitas kerja mempunyai unsur pokok aktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektifitas kerja adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya jika dari segi ketepatan waktu, maka efektifitas kerja adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat bahwa rendahnya kesadaran pegawai dalam melakukan kewajibannya akan berakibat fatal bagi organisasi itu sendiri sehingga hasil kerjanya kurang maksimal. Setiap pegawai yang kurang pengawasan akan berbuat sesuka hatinya dan mengabaikan pekerjaannya sehingga target kerja yang

telah ditentukan diawal akan terhambat dan tidak cepat untuk terselesaikan. Hal tersebut diakibatkan oleh kelalaian pegawai, kurang memahami konsep atau instruksi serta pengawasan yang kurang ketat dari pimpinan terhadap setiap pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat”**.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektifitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepemimpinan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja dalam sebuah instansi pemerintahan sangat bagus diterapkan untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sebuah aturan yang dibuat akan menjadi pedoman kepada pegawai untuk bisa mengikuti atau tidak peraturan yang diberlakukan. Menurut Febrina (2023:83) Disiplin Kerja adalah sikap kesiapan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik

yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Uno & Lamatenggo (2016:34), Disiplin kerja merupakan pengendalian seseorang dalam mengatur perilakunya, agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, menurut Erpidawati & Yuliastanty (2019:40), Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan beberapa teori atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja itu merupakan sikap yang wajib dilakukan layaknya seorang pegawai sebagai bentuk solidaritas dan kewajiban ditempat kerja.

### **Kepemimpinan**

Sikap kepemimpinan yang professional dalam sebuah lembaga atau instansi sangat dibutuhkan untuk memicu terciptanya suasana kerja yang teratur. Menurut Cahyadi dkk (2022:22), Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Seterusnya, Menurut Hutahean (2021:7), pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk memimpin atau mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana

tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Selain itu, Menurut Prihantini dkk (2022:29), Kepemimpinan adalah suatu aktivitas organisasi mempengaruhi dengan kemampuan pemimpin untuk meyakinkan individu lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Berdasarkan konsep-konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan sangat penting bagi sebuah lembaga atau instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan sikap kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi, mengontrol dan mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih konsisten dan menjadikan diri sebagai motivator bagi anggota dalam mengerjakan pekerjaanya.

### **Efektifitas Kerja**

Efektifitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Menurut Syam (2020) bahwa pada dasarnya pengertian efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas dan waktu, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sementara itu, menurut Wihartanti (2016:150) mengemukakan bahwa efektifitas kerja merupakan keberhasilan seluruh program kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab para pegawai sehingga mancapai hasil yang sama atau lebih besar

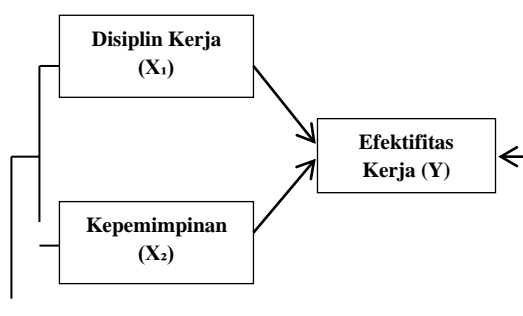
dari sasaran yang telah ditentukan. Selanjutnya, menurut Feronica (2022:132) Efektifitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapainnya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktifitas-aktifitasnya.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penekanan pada pengertian efektifitas berapa pada pencapaian tujuan. Ini berarti dapat dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai dengan rencana semula dan menimbulkan efek atau dampak terhadap apa yang diinginkan atau diharapkan.

### 1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang akan dikembangkan pada penulisan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 1  
Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Peneliti

Keterangan:

Variabel bebas : Disiplin Kerja ( $X_1$ )

: Kepemimpinan ( $X_2$ )

Variabel Terikat : Efektifitas Kerja ( $Y$ )

### 2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari atas dan ditinjau dari teoritis, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- Ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- Ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- Ada pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

### B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dan sampel penelitian adalah tiga puluh tiga orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan berfungsi sebagai alat pengumpulan data, dilakukan pengujian. Karakteristik efektifitas kerja, disiplin kerja

dan kepemimpinan dievaluasi menggunakan dua ide yang menggabungkan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas data. Data yang handal dan autentik akan menghasilkan hasil pengolahan data yang berkualitas tinggi. Setelah uji validitas dan reliabilitas selesai, maka dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) disajikan pada tabel di bawah ini. Korelasi Item-Total Terkoreksi menunjukkan hasil pemrosesan data yang digunakan untuk mengkonfirmasi keakuratan pernyataan. Data ini diolah dengan menggunakan software SPSS.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No Item	Pada saat Uji Coba Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan		
	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ N=17	Ket.
1	0,532	0,482	Valid
2	0,676	0,482	Valid
3	0,624	0,482	Valid
4	0,577	0,482	Valid
5	0,566	0,482	Valid
6	0,608	0,482	Valid
7	0,746	0,482	Valid
8	0,524	0,482	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti*

Untuk item 1 samapi 8, nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  bernilai positif, sesuai dengan perhitungan validitas statistik item-total. Sedangkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,482 pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan angka 1 samapi 8 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dianggap valid.

Berikut tabel alat ukur yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi alat :

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Dinas Pendidikan  
Kabupaten Nias Selatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	8

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen penelitian lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitasnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas kepemimpinan ( $X_2$ ) telah selesai dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis nilai pengolahan data ditampilkan pada kolom korelasi item-total yang telah dikoreksi.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_2$ )**

No Item	Pada saat Uji Coba Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan		
	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ N=17	Ket.
1	0,563	0,482	Valid
2	0,525	0,482	Valid
3	0,514	0,482	Valid
4	0,605	0,482	Valid
5	0,703	0,482	Valid
6	0,770	0,482	Valid
7	0,735	0,482	Valid
8	0,600	0,482	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti*

Perhitungan validitas statistik total item menghasilkan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  positif untuk item 1 sampai 8. Pada

ambng signifikan  $\alpha=0,05$ ,  $r_{tabel}$  berada pada 0,482. Hasilnya 10 item diatas dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dianggap valid.

Untuk memastikan alat ukurnya digunakan Cronbach's Alpha, sebagaimana digambarkan pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**  
Dinas Pendidikan  
Kabupaten Nias Selatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	8

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Tabel 4 me3nunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen penelitian > 0,60 menunjukkan reliabilitasnya.

Uji Validitas dan reliabilitas variabel Efektifitas kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan program software SPSS. Kesimpulan nilai pengolahan data ditampilkan pada kolom korelasi Item-Total Terkoreksi.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Efektifitas Kerja (Y)**

No Item	Pada saat Uji Coba Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ N=17	Ket.
1		0,624	0,482	Valid
2		0,817	0,482	Valid
3		0,773	0,482	Valid
4		0,522	0,482	Valid
5		0,878	0,482	Valid
6		0,590	0,482	Valid
7		0,565	0,482	Valid
8		0,554	0,482	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2024

Perhitungan validitas statistik total item menghasilkan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  positif untuk item 1 samapi 8. Pada tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ ,  $r_{tabel}$ nya adalah 0,482. Hasilnya, 8 item tersebut dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dianggap sah.

Tabel dibawah menunjukkan bagaimana Cronbach's Alpha merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengidentifikasi alat ukur.

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Efektifitas Kerja (Y)**

Dinas Pendidikan  
Kabupaten Nias Selatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	8

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Instrumen penelitian dinilai dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada tabel 6 diatas, dimana skor Cronbach's Alpha >0,60.

Mengetahui apakaha sebaran seluruh data variabel norma atau tidak merupakan tujuan dari uji normalitas data. Untuk menilai apakah data normal, salah satu uji statistik nonparametrik yang dapat digunakan adalah Kolmogrov-Smirmov (K-S). Hasil uji normalitas disajikan apadaa tabel berikut7 berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,33848156

	Absolute	,133
Most Extreme	Positive	,100
Differences	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov		,763
Z		
Asymp. Sig (2-tailed)		,605

a. Test distribution is Normal.

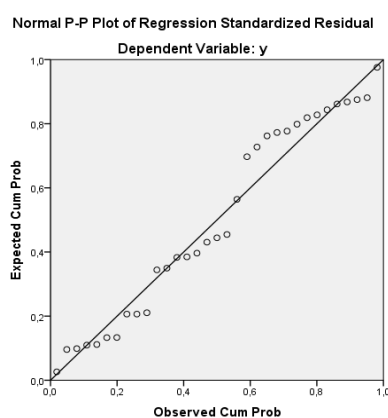
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Sampel diambil dari distribusi normal, sesuai tabel diatas, yang ditunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,763 yang berarti signifikan diatas 0,50 atau nilai kolmogorov-smirnor  $Z > 0,50$ .

Cara alternatif untuk mengetahui normal tidaknya suatu data adalah dengan menggunakan Plot Probabilitas Normal seperti di gambar berikut.

Gambar 2 Normal Probability Plot



Sumber : Hasil Olahan Peneliti

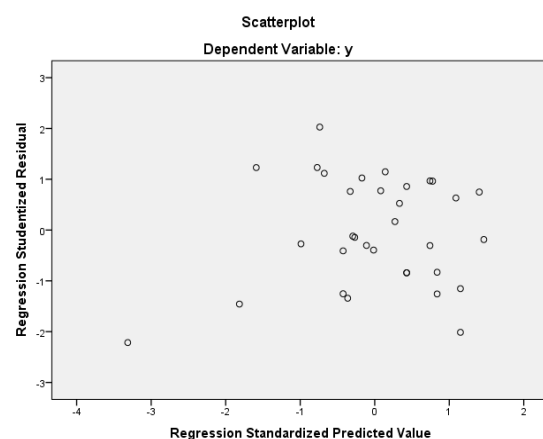
Gambar di atas menunjukkan data tersebar dan mengikuti garis diagonal serta menunjukkan pola berdeistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Untuk mengidentifikasi kesalahan umum yang menghasilkan korelasi kuat antara variabel independen, yang tidak sesuai untuk pembuatan prediksi dan menyebabkan hasil estimasi yang buruk. Tidak adanya multikolinearitas pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi kesalahan multikolinearitas jika nilai TOL VIF sama-sama mendekati 1. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Terlihat jelas dari tabel 8 diatas bahwa variabel independen dalam model regresi tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

Uji *Scatterplot* dapat digunakan untuk menilai apakah terdapat permasalahan heterokedastisitas.

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Penulis

Karena tidak adanya pola konsisten yang terlihat pada lokasi-lokasi pada gambar sebelumnya, maka gambar 3 tersebut menunjukkan tidak terjadi

heterokedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan tersebut memenuhi syarat klasik.

Untuk memastikan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen digunakan uji parsial (Uji t). Hasilnya ditampilkan pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,414	6,431		-,064	,949
1 x1	,370	,157	,306	2,353	,025
x2	,595	,129	,598	4,598	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 9, variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) untuk  $t_{hitung}$  hasil pengolahan data penelitian sebesar 2,353 pada taraf signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  ( $33-2-1$ ) = 30 adalah 1,697. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Efektifitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Hasil pengolahan data penelitian untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,598 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  ( $33-2-1$ ) = 30 adalah 1,697. Temuan penelitian ini membuat peneliti menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

baik dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja.

Variabel independen dievaluasi bersama dengan variabel dependen menggunakan uji F yang mempunyai tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Tabel 10 menunjukkan temuan pengujian tersebut.

Tabel 10  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177,978	2	88,989	15,256	,000 <sup>b</sup>
Residual	174,992	30	5,833		
Total	352,970	32			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Olahan Peneliti

Nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $15,256 > f_{tabel}$  pada  $df = n-k-1$  ( $30-2-1$ ) = 30 sebesar 3,32 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu efektifitas kerja dapat dijelaskan oleh seluruh faktor independen yaitu disiplin kerja dan kepemimpinan, dengan kata lain variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen.

Untuk hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,471	2,415

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Olahan Peneliti

Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504 (50,4) berdasarkan hasil pengolahan data tabel 11 diketahui bahwa 50,4% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel di luar model variabel tersebut.

Dengan menggunakan persamaan regresi dibawah ini, efektifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat diperiksa kaitannya dengan disiplin kerja dan kepemimpinan:

$$Y=0,414+0,306X_1+0,598X_2+6,431$$

Keterangan:

Y =Efektifitas Kerja

$X_1$  =Disiplin Kerja

$X_2$  =Kepemimpinan

Terlihat dari persamaan regresi linear berganda diatas bahwa komponen disiplin kerja dan kepemimpinan mempunyai tanda positif. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas, maka koefisien (a) sebesar - 0,414 merupakan nilai variabel efektifitas kerja Ketika variabel disiplin kerja dan kepemimpinan normal. Koefisien regresi untuk ( $b_1$ ) sebesar 0,306 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka efektifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,306%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $b_2$ ) sebesar 0,598 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kepemimpinan dengan asumsi variabel lain tetap, maka efektifitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,598%.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable disiplin kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,353) $>t_{tabel}$  (1,697) artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja (Y). Untuk variable kepemimpinan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,598) $>t_{tabel}$  (1,697), artinya variable kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap efektifitas kerja (Y). Selanjutnya, untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variable Efektifitas kerja (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar (15,256) $>F_{tabel}$  sebesar (3,32).

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Cahyadi, 2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. Penelitian yang dilakukan oleh (Yeni Yuliani, 2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai kantor UPT Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPA) wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2016) dengan judul "pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan Pt, Adjeng Krisna Moekti Divisi Kontruksi I Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa efektifitas kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepemimpinan.

## E. Penutup

### 1. Simpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dari atas, peneliti menyimpulkan bahwa :

- a. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- b. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- c. Adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

### 2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Dalam sebuah instansi pemerintahan tentunya memiliki aturan-aturan yang diterapkan. Sebaiknya setiap peraturan yang dibuat, di ikuti dan diterapkan dalam bekerja supaya pegawai lebih dicenderung disiplin dan mampu mendisplinkan diri dalam bekerja.
2. Memberikan peringatan atau teguran apabila pegawai melakukan kesalahan supaya pegawai tidak semena-mena dan supaya pekerjaan lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan apa yang diinginkan dan ditargetkan.

3. Setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai bagusnya selalu diberi pengarahan supaya pekerjaan terkontrol dan pegawai tidak bekerja semaunya saja.

## F. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002)  
<https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- BORMASA, M. F. (2022). *KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIFITAS KERJA* (Cetakan I). CV. PENA PERSADA.
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Cahyadi, N., Sesario, R., Agung, I. G. A., Suparwi, Yunus, A. I., Munim, A., Khasanah, Kartika, I. M., Sutaguna, I. N. T., & Susano, A. (2022). *KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN MANAJEMEN SDM* (Cetakan I). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Erpidawati, & Yuliastanty, S. (2019). *KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN BISNIS (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)* (Cetakan I). CV. PENA PERSADA.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27.  
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23.  
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang.  
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Character. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32.  
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.  
<https://doi.org/10.57094/koehesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.  
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.

- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130. <https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49. <https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnl\\_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnl_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=\\_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq\\_92EoYaliCA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And

- Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 1(1), 122-130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Hutahaean, W. S. (2021). *KEPEMIMPINAN PASTORAL* (Cetakan Pe). Ahlimedia Press (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020).
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth ( E-Wom ) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Prihantini, Kadiyo, Sariyani, N., Rahayu, R., Hilir, A., Sofyan, Winarta, P., Indrawati, Sofa, M., Anwari, A. M., Muhibullah, & Dalimunthe, B. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Dalam pembinaan Nilai, Moral dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik* (Cetakan I). EDU PUBLISHER.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R. K., Martha, D., Irawan, R., Setiawan, R., & Luturmas, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Teori* (Cetakan I). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1),

351-365.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>

Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. 4(2), 128–152.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran : Aspek yang Mempengaruhi* (Cetakan I). PT Bumi Aksara.

Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). 5(2), 147–160.