

PENGARUH KUALITAS TENAGA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFISIENSI OPERASIONAL PADA BAPELITBANGDA KABUPATEN PROBOLINGGO

Rise Indriyani¹, Umami Salama², Muhammad Wahyu Nur Hidayatulloh³, Siti Maula⁴,
 Titik Mugiarti⁵, Usbatul Ummah⁶, Yeni Kartikawati⁷

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong¹²³⁴⁵⁶⁷

Email : riseindriyani05@gmail.com, ummisalama04@gmail.com, wahyunvb57@gmail.com,
sitimaula734@gmail.com, titikmugiarti21@gmail.com, usbatulummah@gmail.com,
kartikawatiy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji dampak kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja terhadap efisiensi operasional di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada semua 54 pegawai BAPELITBANGDA dengan teknik pengambilan sampel total. Variabel yang diteliti meliputi kualitas tenaga kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan efisiensi operasional (Y). Proses analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kualitas tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional, begitu pula disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,2%, sementara 46,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efisiensi operasional di BAPELITBANGDA dapat dicapai melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia dan penerapan disiplin kerja yang baik.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Efisiensi Operasional, Kualitas Tenaga Kerja.

Abstract

This study aims to examine the impact of workforce quality and work discipline on operational efficiency at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency (BAPELITBANGDA) of Probolinggo Regency. The research employs a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to all 54 employees of BAPELITBANGDA using a total sampling technique. The variables studied include workforce quality (X_1), work discipline (X_2), and operational efficiency (Y). Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 27, which included validity and reliability tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that workforce quality has a positive and significant effect on operational efficiency, as does work discipline. Simultaneously, both variables have a significant influence on operational efficiency with a coefficient of determination value of 53.2%, while the remaining 46.8% is influenced by other factors outside this study. The findings confirm that improving operational efficiency at BAPELITBANGDA can be achieved through the development of human resource quality and the implementation of good work discipline.

Keywords: *Operational Efficiency, Workforce Quality, Work Discipline.*

Pendahuluan

Efisiensi operasional merupakan faktor fundamental bagi keberlanjutan suatu organisasi di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi yang terus mengalami disrupsi. Kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya secara optimal tidak hanya menentukan keberhasilan jangka pendek, tetapi juga menjadi penentu daya saing jangka Panjang (Hartati *et al.*, 2024). Secara konseptual, efisiensi operasional menggambarkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan seluruh sumber daya, termasuk tenaga kerja, secara efektif untuk mencapai *output* maksimal dengan penggunaan *input* yang minimal. Dalam sektor pemerintahan, efisiensi operasional memiliki urgensi yang tinggi mengingat adanya keterbatasan anggaran, sumber daya manusia (SDM), serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik.

Salah satu faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efisiensi operasional adalah kualitas tenaga kerja. Kualitas tersebut mencakup dimensi kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, pelatihan, serta motivasi kerja (Ilim *et al.*, 2024). Tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standar dan harapan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan efisiensi operasional. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan dalam mengelola waktu dan fokus terhadap pekerjaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, meningkatkan keandalan proses kerja, serta menurunkan frekuensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Nabillah & Rizqi, 2024).

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo merupakan lembaga teknis pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penyusunan serta pelaksanaan kebijakan pembangunan daerah. Lembaga ini berperan dalam melakukan koordinasi, pengendalian, fasilitasi, pembinaan, serta pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan dan tata ruang. Sebagai pusat perencanaan pembangunan daerah, BAPELITBANGDA berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pembangunan dilaksanakan secara terintegrasi dengan aspirasi masyarakat dan selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks lembaga pemerintahan seperti BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo, keberadaan tenaga kerja yang berkualitas dan berdisiplin tinggi menjadi elemen strategis dalam menunjang efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Efisiensi operasional pada lembaga publik menjadi indikator penting dalam mengukur kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya yang terbatas guna mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, lembaga pemerintahan dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akuntabel, meskipun dalam praktiknya seringkali dihadapkan pada berbagai keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Sejalan dengan perkembangan organisasi dan meningkatnya kompleksitas tugas pemerintahan, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas operasional. SDM yang memiliki kompetensi, keahlian, dan integritas tinggi akan berkontribusi signifikan terhadap

pencapaian target kinerja organisasi (Putra, 2021). Manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan vital karena membawa potensi berupa pengetahuan, keterampilan, energi, serta kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pembinaan berkelanjutan menjadi suatu keharusan bagi instansi pemerintahan.

Selain kualitas tenaga kerja, aspek disiplin kerja juga memiliki kontribusi penting dalam menciptakan efisiensi operasional. Disiplin kerja menunjukkan sikap ketaatan dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan tata tertib organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai dengan prosedur, mematuhi waktu kerja, serta menjaga mutu hasil pekerjaan (Sakir, 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan inefisiensi, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya produktivitas organisasi. Dalam konteks BAPELITBANGDA, tingkat kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikator profesionalitas yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan program perencanaan dan penelitian pembangunan daerah.

Namun demikian, hingga saat ini belum terdapat bukti empiris yang secara spesifik menjelaskan sejauh mana pengaruh kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja terhadap efisiensi operasional di lingkungan BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo. Padahal, kedua faktor tersebut diyakini memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi secara optimal. Kondisi ini menimbulkan urgensi untuk dilakukan penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kualitas tenaga kerja, disiplin kerja, dan tingkat efisiensi operasional dalam lembaga pemerintahan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efisiensi Operasional pada BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo.” Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional, serta menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, menurut (Baiti *et al.*, 2020), peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap hormat, kesadaran, serta kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan norma yang telah disepakati bersama. Sementara itu, (Ningsih, 2023) menegaskan bahwa semangat kerja karyawan juga memengaruhi produktivitas, yang dapat diamati melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja. Semangat kerja yang tinggi menjadi nilai tambah bagi organisasi, sedangkan semangat kerja yang rendah dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam kaitannya dengan efisiensi operasional, karyawan berperan sebagai faktor penentu kemajuan maupun kemunduran suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja dan tingkat disiplin yang diterapkan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan semangat kerja baik akan mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi juga merupakan prasyarat penting untuk memastikan kelancaran operasional lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rusman *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja secara konsisten dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) menganalisis pengaruh kualitas tenaga kerja terhadap efisiensi operasional, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi operasional, dan (3) menganalisis

pengaruh kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap efisiensi operasional pada BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam disiplin manajemen sumber daya manusia dan manajemen operasional pada sektor publik, melalui penyediaan bukti empiris yang dapat memperkaya kajian akademik di bidang tersebut. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta menegakkan kedisiplinan kerja untuk mencapai efisiensi operasional yang lebih optimal dan berkelanjutan. Adapun bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana pengembangan kemampuan analitis serta memperdalam pemahaman tentang hubungan antara faktor sumber daya manusia dan kinerja operasional di lingkungan pemerintahan daerah.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Tenaga Kerja

Menurut (Yanda *et al.*, 2022), tenaga kerja dapat diartikan sebagai individu dalam populasi yang telah atau sedang bekerja, mencari pekerjaan, ataupun terlibat dalam aktivitas lain seperti menempuh pendidikan dan mengurus rumah tangga. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas tenaga kerja mencerminkan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki kinerja teruji, sehingga mampu berperan sebagai penggerak utama dalam proses produksi guna menghasilkan output yang berkualitas serta dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya, (Wahjono, 2021) menegaskan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam kegiatan operasional dan produksi suatu perusahaan. Tanpa dukungan tenaga kerja yang berkualitas, kegiatan operasional tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Menurut (Tiffani & HSB 2025), disiplin dapat dipahami sebagai sikap individu atau kelompok yang memiliki tekad untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lingkungan kerja, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap serta perilaku karyawan yang menunjukkan tingkat ketaatan terhadap peraturan, prosedur, dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara itu, (Surbakti, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup aspek ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang baik dari individu di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga mencerminkan sikap mental serta perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.

Efisiensi Operasional

Menurut (Sahlan & Abdi, 2022), efisiensi operasional merupakan kemampuan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan penggunaan biaya seminimal mungkin, sehingga dapat memperoleh laba secara maksimal. Setiap perusahaan perlu senantiasa meningkatkan efisiensi

operasional guna mencapai tingkat profitabilitas yang lebih tinggi dan menjaga keberlanjutan usaha.

Selanjutnya, (Lendrawati, 2021) menjelaskan bahwa efisiensi operasional dapat dicapai apabila perusahaan mampu mengelola dan mengendalikan seluruh pengeluaran yang digunakan untuk menghasilkan pendapatan. Hasil penjualan diartikan sebagai total pendapatan yang diperoleh dari transaksi penjualan kepada konsumen selama satu periode akuntansi, setelah dikurangi retur serta potongan penjualan. Secara konseptual, hasil penjualan tersebut merupakan hasil perkalian antara harga jual dengan jumlah barang yang berhasil terjual, tanpa memperhitungkan unsur Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Selain itu, biaya pengiriman yang semula dibayarkan oleh perusahaan namun diganti oleh pembeli juga tidak termasuk dalam komponen hasil penjualan.

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara kualitas tenaga kerja, disiplin kerja, dan efisiensi operasional pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo.

Kualitas tenaga kerja merepresentasikan tingkat kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang menjadi bagian dari perannya di lingkungan kerja (Syafi'i, 2023). Tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi cenderung mampu bekerja secara efektif, tepat waktu, dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Hal tersebut pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional lembaga. Dengan demikian, dapat diduga bahwa kualitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo.

Selain kualitas tenaga kerja, disiplin kerja juga merupakan variabel penting yang berperan dalam menentukan tingkat efisiensi suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, bekerja sesuai prosedur, serta memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Kondisi tersebut dapat meminimalkan terjadinya kesalahan, mengurangi pemborosan sumber daya, dan meningkatkan keandalan proses kerja. Oleh karena itu, diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo.

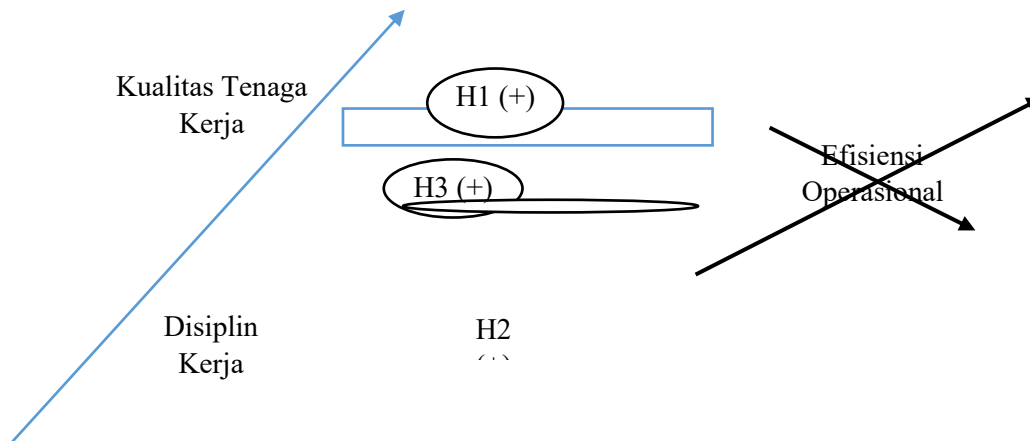
Lebih lanjut, apabila kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja dapat berjalan secara sinergis, maka keduanya secara simultan akan mampu menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan produktif. Kombinasi antara tenaga kerja yang berkualitas dan disiplin kerja yang tinggi diyakini dapat memperkuat efektivitas operasional serta meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, hipotesis terakhir dalam penelitian ini adalah bahwa kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Probolinggo. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

H₁: Kualitas tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional.

H₃: Kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat efisiensi operasional pada BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo. Data diperoleh dari sumber primer melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo dengan total 54 pegawai dan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan **total sampling**, karena seluruh populasi yang ada dijadikan responden penelitian. Variabel penelitian meliputi kualitas tenaga kerja yang mencakup aspek kompetensi, keterampilan, dan pengalaman; disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab; serta efisiensi operasional yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara optimal. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27. Prosedur analisis mencakup serangkaian pengujian statistik, antara lain uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian, uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model umum regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Efisiensi Operasional

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi dari variabel X

X1 : Tenaga Kerja

X2 : Disiplin Kerja

e : Standard Error

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96244012
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.064
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.793
	99% Confidence Interval Lower Bound	.782
	Upper Bound	.803

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 1.1 menunjukkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,793. Kesimpulan dari uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, karena nilai signifikansi $\geq 0,05$.

Uji Multikolinearitas

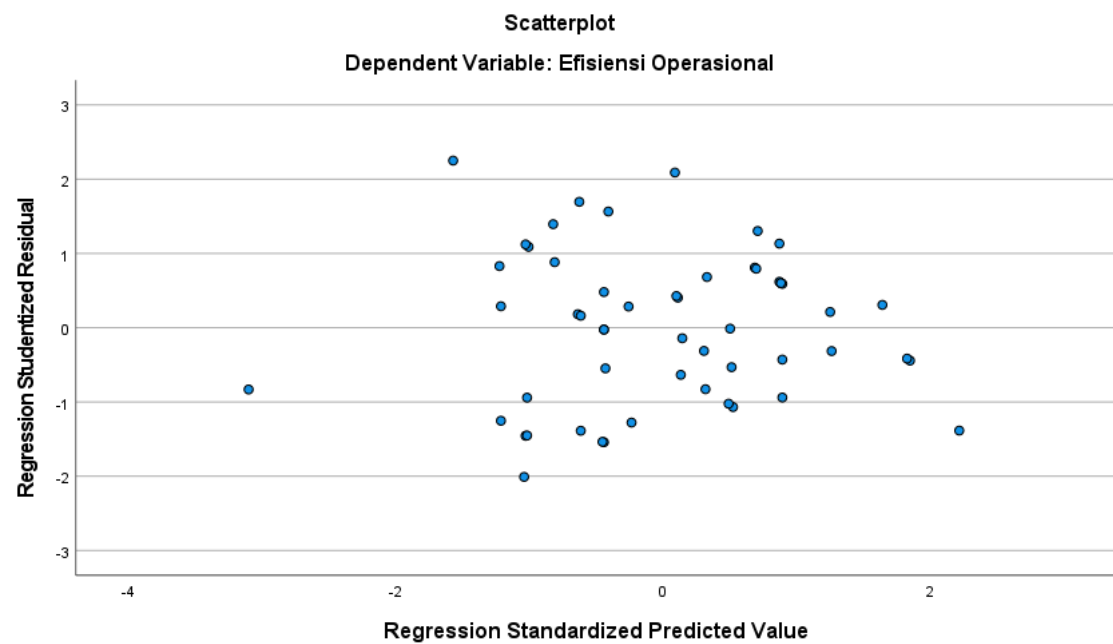
Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Tenaga Kerja	.579	1.727
	Disiplin Kerja	.579	1.727

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui memiliki nilai *tolearance* sebesar 0,579 ($\geq 0,1$) dan nilai VIF sebesar 1,727 (< 10), Dapat disimpulkan dari hasil di atas bahwa data tidak menunjukkan ciri-ciri terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Dilihat dari gambar 1.1 sebaran titik tidak menggambarkan pola dan menyebar di atas dan di bawah angka 0. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya terdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.532	.513	2.001	2.252

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Tenaga Kerja

b. Dependent Variable: Efisiensi Operasional

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 nilai statistik DW adalah sebesar 2,252. Dimana angka 2,252 berada di antara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala *autokorelasi*.

Analisis Regresi

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.803	3.055		1.899	.063
	Kualitas Tenaga Kerja	.409	.125	.410	3.257	.002
	Disiplin Kerja	.386	.124	.393	3.121	.003

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan nilai *sig.* pada variabel X1 (Tenaga Kerja) sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap efisiensi operasional. Sedangkan pada variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar $0,03 < 0,05$ yang artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap efisiensi operasional.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	231.814	2	115.907	28.961	.000 ^b
	Residual	204.112	51	4.002		
	Total	435.926	53			

a. *Dependent Variable*: Efisiensi Operasional

b. *Predictors*: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Tenaga Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *sig.* sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel independen (Tenaga Kerja dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (efisiensi operasional).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.513	2.001

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Dari hasil uji determinasi (R^2) pada tabel 1.6 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,532. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel X1 (Tenaga Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) mampu mempengaruhi variabel Efisiensi operasional sebesar 0,532 atau 53,2% sedangkan sisanya sebesar 0,468 atau 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang di masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja terhadap Efisiensi Operasional ($X1 \rightarrow Y$)

Hasil uji parsial (uji *t*) menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,257 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya, kualitas tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja—yang meliputi kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab—semakin efisien pula pelaksanaan kegiatan operasional. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, sehingga menghemat waktu dan sumber daya. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pembinaan dapat secara nyata meningkatkan efisiensi kerja instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efisiensi Operasional ($X2 \rightarrow Y$)

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel disiplin kerja (X2) memperoleh *t hitung* sebesar 3,121 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi—seperti tepat waktu, taat aturan, dan bertanggung jawab—akan bekerja lebih teratur, mengurangi kesalahan, dan menjaga produktivitas. Disiplin menciptakan keteraturan kerja yang

berdampak pada penghematan waktu dan peningkatan keandalan proses operasional. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan pegawai secara konsisten berperan penting dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas kinerja lembaga pemerintahan.

Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Efisiensi Operasional ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional dengan nilai *F hitung* sebesar 28,961 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa 53,2% variasi efisiensi operasional dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi antara peningkatan kualitas tenaga kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik mampu menciptakan sinergi dalam meningkatkan efisiensi operasional di BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga artikel perbandingan yang menunjukkan dengan konsisten bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap efisiensi operasional. Artikel yang pertama penelitian oleh (Leuhery & Warbal, 2018) mencatat bahwa kualitas SDM serta disiplin berperan penting dalam pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, yang memperkuat temuan dari penelitian ini bahwa kualitas tenaga kerja dan kedisiplinan adalah faktor utama dalam meningkatkan efisiensi operasional. Artikel kedua penelitian dari (Syiva *et al.*, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, etos kerja, dan keadaan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, di mana disiplin berkontribusi positif terhadap hasil penelitian ini mengenai pentingnya perilaku kerja yang teratur untuk meningkatkan efektivitas. Artikel yang ketiga penelitian dari (Indah *et al.*, 2020) mengungkapkan bahwa kepatuhan pegawai dan semangat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kutai Kartanegara. Temuan ini sejalan dengan studi ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan efisiensi operasional. Dengan demikian, riset ini mempertegas bahwa kedisiplinan adalah elemen penting yang menentukan efektivitas dan performa pegawai di lembaga pemerintah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional pada BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo. Secara parsial, kualitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional, yang berarti bahwa semakin tinggi kualitas tenaga kerja—meliputi kompetensi, keterampilan, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas—maka semakin tinggi pula tingkat efisiensi operasional instansi. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, menaati peraturan, serta mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif akan mendukung tercapainya efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Secara simultan, kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 53,2% terhadap peningkatan efisiensi operasional, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efisiensi operasional pada BAPELITBANGDA Kabupaten Probolinggo dapat diwujudkan melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Oleh karena itu, pihak instansi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan, serta memperkuat budaya disiplin kerja guna menciptakan kinerja organisasi yang lebih efektif, efisien, dan profesional.

Referensi

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>
- HSB, T. A. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. Universitas Labuhanbatu. <http://repository.ulb.ac.id/id/eprint/1462>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Indah, A., Erawan, E., & Arifin3, H. M. Z. (2020). PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA. *EJournal Administrasi Publik*, volume 8 n. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20\(02-03-20-07-20-27\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL%20B%20(02-03-20-07-20-27).pdf)
- Lendrawati, A. (2021). Pengaruh Efisiensi, Efektivitas, Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik Bisnis Ritel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 591–600. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13131>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TEHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI MALUKU. *Jurnal SOSOQ*, volume 5 n. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/3985>
- Nabillah, P. S., & Rizqi, M. A. (2024). Efektivitas Sistem Disiplin Kerja Pada PT. Ravana Jaya. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 21(3), 323–333. <https://doi.org/10.37476/akmen.v21i3.4925>
- Ningsih, R. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Cv. Mega Lestari Plasindo Jombang). STIE PGRI Dewantara Jombang. <http://repository.itebisdewantara.ac.id/id/eprint/3774>
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Rusman, N. P., Ruslan, M., & Jumarding, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Grand Waterboom Maros. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 86–94. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2535>
- Sahlan, V., & Abdi, M. (2022). Pengaruh Efisiensi Operasional, Efektivitas Pemasaran, dan Financial Leverage terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 243–251. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17197>
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan

- Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
<https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117>
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*. UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI. <http://portalugb.ac.id:808/id/eprint/155>
- Syafi'i, M. I. (2023). Analisis Konseptual Dasar Ilmu Pendidikan dalam Teori Pembelajaran Modern. *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (Sinova)*, 1(3), 117–122.
<https://doi.org/10.71382/sinova.v1i3.36>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., Riyan, Putra, & Sisiawan. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, Volume 2 n.
<https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>
- Wahjono, W. (2021). Peran Manajemen Operasional dalam Menunjang Keberlangsungan Kegiatan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(2), 114–120.
<https://doi.org/10.53845/infokam.v17i2.302>
- Yanda, F. A., Saleh, S. E., & Dai, S. I. S. (2022). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi*. 4, 101–111.
<https://doi.org/10.46918/point.v4i2.1635>