



Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka

Maria Dellastri Abong Soge¹, Imanuel Wellem², Maria Rasdiana Bure³

¹²³Universitas Nusa Nipa Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,

Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Korespondensi penulis: deladellastri95@gmail.com

Abstract: This study aims to: (1) describe employee performance, self-efficacy, and work discipline; and (2) analyze the effects of self-efficacy and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of 42 employees of the Sikka Regency Tourism and Culture Office. Since the population was relatively small and manageable, a census or saturated sampling technique was employed, whereby all members of the population were included as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicate that employee performance was categorized as good, self-efficacy was categorized as good, and work discipline was also categorized as good. The results of the t-test show that, partially, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test indicate that, simultaneously, self-efficacy and work discipline have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study explain 55.4% of the variation in employee performance at the Sikka Regency Tourism and Culture Office.

Keywords: Self-Efficacy, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi cukup banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Loyalitas Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Disiplin Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Pengembangan sektor pariwisata saat ini memiliki potensi besar dalam meningkatkan pendapatan daerah. Hal ini dapat dicapai melalui optimalisasi pengelolaan destinasi wisata, peningkatan kualitas layanan, serta promosi yang efektif. Semakin banyak wisatawan yang berkunjung ke suatu daerah, maka semakin besar pula kontribusi yang dihasilkan terhadap pendapatan asli daerah (PAD), baik melalui retribusi, pajak, maupun aktivitas ekonomi masyarakat lokal (Fadilla, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan pariwisata yang terencana dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam memaksimalkan manfaat sektor ini.

Kabupaten Sikka merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi besar di bidang pariwisata. Keindahan alam, kekayaan budaya, serta keberadaan berbagai situs wisata menjadikan daerah ini memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Potensi tersebut perlu dikelola secara optimal agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan daerah. Dalam hal ini, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab penting dalam merancang kebijakan, mengembangkan destinasi, serta meningkatkan daya saing pariwisata daerah.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan kebudayaan. Instansi ini bertanggung jawab dalam mengelola, mengembangkan, serta mempromosikan potensi pariwisata daerah yang memiliki nilai jual dan daya tarik bagi wisatawan. Dalam menjalankan aktivitas organisasi dan administrasinya, dinas ini menghasilkan berbagai arsip dan dokumentasi yang berasal dari beberapa bidang kerja, seperti destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, industri dan ekonomi kreatif, kebudayaan, serta kelembagaan dan sumber daya pariwisata (Iku *et al.*, 2024).

Keberhasilan pelaksanaan seluruh tugas dan fungsi organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin, dan memiliki kinerja tinggi merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika serta persaingan di sektor pariwisata yang semakin kompleks. Dalam konteks organisasi publik, kualitas aparatur tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program, tetapi juga terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja pegawai

menjadi aspek yang sangat penting agar organisasi mampu menjalankan perannya secara optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya adalah individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik. Kombinasi dari aspek-aspek tersebut memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan kerja, organisasi dituntut untuk terus melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan berkelanjutan. Upaya ini penting agar pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kompetensi, serta memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi organisasi (Susanti & Sundari, 2023).

Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai menjadi indikator utama yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas. Menurut Wibowo (dalam Noorrahman *et al.*, 2022: 157), kinerja merupakan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada output, tetapi juga pada proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dalam organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka pelaksanaan tupoksi akan berjalan dengan baik, program kerja dapat terealisasi sesuai rencana, serta pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada tidak optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, khususnya pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka, diperoleh nilai rata-rata persentase skor total sebesar 84,58% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian, jika ditinjau berdasarkan masing-masing indikator, kualitas pekerjaan memperoleh skor sebesar

73,00% dengan kategori baik dan berada di bawah rata-rata keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kualitas pekerjaan masih relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Sementara itu, indikator ketepatan waktu (89,33%), kehadiran (88,67%), dan kemampuan kerja sama (87,33%) telah berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan tingkat kedisiplinan dan kemampuan kolaborasi pegawai yang sudah optimal.

Adanya gap kinerja sebesar 15,42% menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi kinerja aktual dengan kondisi ideal yang diharapkan organisasi. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal, terutama pada indikator kualitas pekerjaan yang nilainya masih berada di bawah rata-rata. Menurut Narimawati (2007: 85), gap merupakan masalah yang akan diteliti, sehingga temuan kesenjangan ini menjadi dasar yang relevan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan upaya perbaikan yang lebih terarah, khususnya dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai, agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih merata dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka, diperoleh gambaran bahwa efikasi diri pegawai secara umum sudah berjalan baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait tingkat kepercayaan diri individu dalam mencapai target pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Demikian juga dengan Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai secara umum sudah berjalan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya pada indikator tingkat kehadiran dalam mengikuti jam kerja yang telah ditentukan secara konsisten.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang mengacu pada prestasi kerja atau hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edison (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja yang terstruktur dan terukur, sehingga pencapaian yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara objektif sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi.

2. Efikasi Diri

Loyalitas kerja Menurut (Ghufron & Rini, 2017) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri akan memengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Menurut Alwisol (2014:288) menyatakan bahwa Efikasi Diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman dalam menguasai suatu prestasi, pengalaman, vikarius, persuasi sosial, dan pembangkitan emosi diri. Pengalaman performansi merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui media sosial, dan Persuasi sosial diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial juga adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang kemudian dipersuasikan.

Menurut (Hidayat, 2011) efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

3. Disiplin Kerja

Menurut (Rivai dan Segala, 2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam

organisasi sangat penting karena dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2012), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya karena adanya pengawasan atau sanksi, tetapi juga berasal dari kesadaran individu untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya demi mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013:381), disiplin adalah kondisi untuk melakukan tindakan atau memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Penerapan disiplin tersebut bertujuan untuk menjaga ketertiban dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006). Selanjutnya (Narimawati, 2008) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Teknis pelaksanaannya menggunakan metode survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau ASN pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka yang berjumlah 42 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (total sampling). Sihombing & Halawa (2021) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka

sampel yang digunakan adalah 42 pegawai di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka yang terdiri dari 30 orang pegawai PNS, 12 P3K.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Organisasi memiliki nilai sebesar 82,73 % dan berada pada kategori baik. Berdasarkan kategori nilai skor total ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat indikator, dimana seluruh indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif variabel Efikasi Diri adalah 79,55 %. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri termasuk dalam kategori baik.

Variabel Efikasi Diri terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Efikasi Diri adalah: Indikator keyakinan terhadap kemampuan diri (78,18%) dan indikator Toloran terhadap rasa sakit dan kelelahan (78,86%).

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 79,14%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Variabel Disiplin Kerja terdiri dari lima indikator dimana lima indikator termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Disiplin Kerja adalah: indikator kesadaran bekerja (70,68%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda $Y = 2,972 + 0,416X_1 + 0,427X_2$ kedua variabel bebas memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,416 menunjukkan bahwa peningkatan Efikasi Diri akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,427 menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien Disiplin Kerja yang lebih besar mengindikasikan bahwa dalam konteks Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka, aspek Disiplin Kerja menjadi sangat penting dan utama

untuk meningkatkan Kinerja Pegawai untuk bisa melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 3,589 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, Efikasi Diri menjadi faktor yang penting dalam mendukung dan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Sikka. Efikasi Diri yang baik akan mendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,548 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Sikka. Disiplin Kerja yang tinggi dari para Pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan untuk menjaga dan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Secara simultan, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Sikka. Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 25,423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Artinya secara bersama-sama, variabel Efikasi Diri dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas: Efikasi Diri dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Efikasi Diri Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Efikasi Diri semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Sari & Hadijah (2022), Setiyawan & Gunawan (2022), Hidayat & Pramono (2023), Wahyuningsih & Nurjannah (2023) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Penelitian - penelitian tersebut membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka karena pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Keyakinan terhadap kemampuan diri serta sifat antusias untuk bertindak mendorong pegawai bekerja secara mandiri, berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berani mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka

Hasil uji t Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Fitriani & Kustiani (2022), Anggraini & Marliana (2022), Setiyawan & Gunawan (2022), Wahyuningsih & Nurjannah (2023) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Muna & Isnowati (2022) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka karena disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, jadwal kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kehadiran yang tinggi serta kepatuhan terhadap tata cara kerja memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara teratur dan konsisten. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, meminimalkan kesalahan kerja, serta menjaga kualitas hasil pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan.

Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Efikasi Diri dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Efikasi Diri dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh: Wahyuningsih & Nurjannah (2023). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Efikasi Diri dan Disiplin Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Efikasi Diri adalah 79,55% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 79,14% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 82,73% dengan kriteria baik. Variabel Efikasi Diri (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Efikasi Diri semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang

signifikan. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Efikasi Diri (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pimpinan disarankan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, pemberian bimbingan dan pendampingan dalam pelaksanaan tugas, pemberian motivasi dan penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai semakin percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan, dan berani mengambil keputusan secara tepat.

Pimpinan disarankan untuk memperkuat disiplin kerja dengan meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja, memastikan setiap pegawai menaati peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, memberikan keteladanan dalam kedisiplinan, menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang disiplin serta sanksi yang tegas dan adil bagi pelanggaran disiplin.

DAFTAR REFERENSI

- A, Aziz, Hidayat. (2011). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmad, Sya'dullah. (2011). *Tingkat Perbedaan Efikasi Siswa MAN Malang 2 Batu yang Berasal dari SMP dan MTs*. Malang.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV Pena Persada
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika.
- Didit, Darmawan, (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Fadilla, H. (2024). Pengembangan sektor pariwisata untuk meningkatkan pendapatan daerah di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 36-43.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, T. M. (2023). Pemberdayaan masyarakat bidang ekonomi melalui pengembangan pariwisata di Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 6(1), 37-42.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Novariandhini, Ayu, D. dan Latifah, Melly. 2012. Harga Diri, Efikasi Diri, Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Siswa SMA pada Berbagai Model Pembelajaran. *Jur. Ilm. Kel. & Kons*, 5 (2): 139.
- Prayogo, R. R., & Febrianita, R. (2018). Literature Review: Pengembangan Strategi Pemasaran Pariwisata Dalam Meningkatkan Niat Berkunjung Wisatawan Di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 1–7.
- Ramadhan, N., Sembiring, J., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center. *Jurnal Manajemen Indonesia* 14, 47–58.
- Setiaji. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2004). *Metode penelitian survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuni, S., Nugroho, Y. (2021). Dampak Inovasi Operasional Digital terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Operasional*, 5(2), 70-81.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Witin, M. A. N., Carcia, M. S. M., & Mado, Y. J. (2024). Pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Accounting UNIPA* 3, 348–362.