

PENGARUH DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAKUAN RATU KABUPATEN WAY KANAN

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PAKUAN RATU DISTRICT OFFICE, WAY KANAN DISTRICT

Haidir^{*}, Ahiruddin¹, Marsanudin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

^{*}Correspondence : haidir@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 30 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengujian regresi berganda, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel dan uji T yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan akan semakin meningkat.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Kinerja

Abstract

This research aims to determine the partial influence of work discipline and human resource development on the performance of Pakuan Ratu District Office Employees, Way Kanan Regency. The data collection technique in this research is a questionnaire. The population of this study was all employees of the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency, totaling 30 people with overall sampling or saturated samples. The type of research used in this research is a quantitative approach, with multiple regression testing, by testing the validity and reliability of the statements of the items for each human variable and the T test which is processed using the SPSS version 22 program. The results of this research show that resource development has a significant effect on the performance of employees at the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency, this can be interpreted that the better the development of human resources is carried out at the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency, the performance of employees at the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency will increase. Work discipline has a significant effect on the performance of employees at the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency. This can be interpreted as that the better the work discipline that the employees of the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency, have, the performance of employees at the Pakuan Ratu District Office, Way Kanan Regency will increase.

Keywords: Human Resources Development, Work Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah Kecamatan merupakan peranan penting di daerah masing-masing karena masyarakat bisa mendapatkan

elayanan sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten. Mengingat pentingnya peran Kecamatan tersebut dan adanya tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan kapasitas dan kapabilitas pemerintah Kecamatan yang memadai.

Pegawai Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab kepada camat dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud. Sekretariat Kecamatan mempunyai fungsi; Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian; penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat; penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan; Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dengan demikian pegawai kantor Kecamatan selaku selaku aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat harus mengetahui tugas/fungsi dan kedudukan sebagai penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pemerintahan untuk mencapai tujuan dari Negara untuk kesejahteraan masyarakat dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya fungsi dan tugas yang diemban oleh pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, sehingga mereka dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai kantor Kecamatan merupakan segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap masyarakat atas suatu barang, jasa dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait

dengan kepentingan publik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia.(Akbar, 2018) Pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena akan sangat menentukan kinerja organisasi.(Apriliana & Nawangsari, 2021) Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2015)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.(Fitrotunnisa Febriani, Cahyani Abadi, & Rizki Antares, 2022). Disiplin menurut Makadah yang dikutip pada jurnal Heliansyah merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.(Heliansyah, Mustakim, & Junaidi, 2023) Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. (Fadli, 2017)

Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, dan meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai(Siagian, 2008).

Kenyataan yang terjadi di Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan adalah masih rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran pegawai masih tergolong rendah yang ditandai masih banyaknya pegawai yang absen, pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu tiga hari tapi pada kenyataannya baru dapat diselesaikan setelah satu minggu.

Hal tersebut disinyalir terjadi karena masih

rendahnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan masih banyak pegawai yang tidak fokus dalam menjalankan tugasnya, disamping itu juga masih terlihat rendahnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, serta masih banyaknya aturan-aturan dalam kantor yang belum dilaksanakan.

Hal inilah yang menyebabkan masyarakat kurang puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, Kesenjangan terjadi dari segi waktu maupun tuntutan tuntutan complain lainnya yang diajukan oleh pemohon untuk pemerintah Kecamatan. Misalnya Pelayanan Kartu Penduduk (KTP) yang dirasakan sangat memakan waktu yang lama, pelayanan akta jual beli tanah yang dirasakan sangat berbelit-belit dan biayanya sangat mahal.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi pegawai kecamatan Pakuan Ratu yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pakuan Ratu dianggap masih dikategorikan kurang baik, sebab jika mengacu pada table di atas maka seharusnya pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan dalam hal bekerja dari tahun ketahun agar pencapaian kinerja mereka bisa terlihat meningkat meskipun pengawasan pimpinan tidak setiap hari dilakukan. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap

pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan dan hanya datang pada saat absensi elektronik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa betapa pentingnya peranan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dasar tersebut, maka penulis akan melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan dengan menggunakan angket atau kuisisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 30 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden

dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, jenis pendidikan, dan lamanya kerja bekerja.

1) Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	4	13,3 %
Laki – Laki	26	86,7 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu pegawai negeri sipil dalam lingkup kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan, mayoritas adalah laki - laki yaitu sebanyak 26 orang atau 86,7 % sedangkan pegawai Perempuan sebanyak 4 orang atau 13,3%.

Hal ini menggambarkan dimungkinkan karena pegawai yang berjenis kelamin laki – laki dianggap lebih cekatan dan tidak banyak mempunyai kendala dalam berbagai hal sehingga mempermudah setiap kegiatan yang dilaksanakan di kantor kecamatan Pakuan Ratu kabupaten Way Kanan.

2) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
30 – 40	8	26,6 %
41 – 50	12	40 %
51 – 60	10	33,4 %
Jumlah	30	

Berdasarkan Tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa tertinggi sebanyak 40,% atau 12 orang berusia antara 41 – 50 tahun, 33,4% atau 10 orang berusia antara 30 – 40 tahun dan terendah sebanyak 26,6% atau 8 orang berusia 30 – 40 tahun. Seperti yang tertera pada tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang bekerja pada instansi tersebut masih dalam usia produktif.

3) Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	14	46,7 %
Diploma	9	30 %
Starata 1	6	20 %
Strata 2	1	3,4 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan Tabel 7 responden dengan tingkat pendidikan tertinggi starata 2 dengan persentase sebesar 3,4% atau 1 orang

pegawai, SMA dengan persentase 46,7% atau 14 orang pegawai, lulusan strata 1 dengan presentase 20% atau 6 orang pegawai serta

responden dengan persentase tingkat pendidikan terendah adalah SD, SMP dan Diploma dengan persentase masing - masing 30% atau 9 orang pegawai

4) Responden Berdasarkan Pangkat /Golongan

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat /Golongan

Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
Golongan I	2	6,7 %
Golongan II	18	60 %
Golongan III	9	30 %
Golongan IV	1	3,3 %
Total	30	100 %

Berdasarkan Tabel 4 di atas responden dengan golongan II terbanyak berjumlah 18 orang atau 60% kemudian golongan III dengan jumlah 9 orang atau 30%, selanjutnya golongan I sebanyak 2 orang atau 6,7% serta golongan IV sebanyak 1 orang atau 3,3 %.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan mayoritas memiliki golongan II.

digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 22.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung $> r$ tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $< r$ table maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid

b. Pengujian Validitas dan Realibitas

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang

Tabel 5
Uji validitas

Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,747	0,361	Valid
	X1.2	0,382	0,361	Valid
	X1.3	0,523	0,361	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,527	0,361	Valid
	X2.2	0,710	0,361	Valid
	X2.3	0,581	0,361	Valid
	X2.4	0,389	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,471	0,361	Valid
	Y1.2	0,291	0,361	Valid
	Y1.3	0,608	0,361	Valid
	Y1.4	0,574	0,361	Valid
	Y1.5	0,487	0,361	Valid
	Y1.6	0,579	0,361	Valid

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variable motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation.

Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. r tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam

mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46).

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,666	Reliabel
Motivasi Kerja	0,683	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,674	Reliabel

Berdasarkan tabel yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60

3) Analisis regresi linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 22 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan.

Table 5
Hasil regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	17.973	4.167		4.313	.000	9.423	26.524
x1	.177	.197	.166	.896	.378	-.228	.582
x2	.232	.206	.209	1.126	.270	-.191	.654

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 17.973 + 0.177X_1 + 0.232X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 0,15262 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,17973
- Nilai koefisien $b_1 = 0,232 X_1$ atau 23,3% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- Nilai koefisien $b_2 = 0,268 X_2$ atau 26,8% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted Rsquare sebagaimana dapat dilihat pada

Tabel 6
hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.007	1.612

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 16 diketahui nilai R Square sebesar 0,075, hal ini mengandung arti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 07,5 %

5) Pengujian hipotesis

a) Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing

variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan regresi linear berganda pada table 3.4 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen (X_1 dan

X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel

X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y

Table 7
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	17.973	4.167		4.313	.000	9.423	26.524
x1	.177	.197	.166	.896	.378	-.228	.582
x2	.232	.206	.209	1.126	.270	-.191	.654

a. Dependent Variable: y

Sumber : Olah Data primer, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

1. Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,896 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 26,524 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 26,524 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,378 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1.126 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 9.423 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 9.423 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,270 < 0$

,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8
hasil uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.713	2	2.856	1.099	.348 ^b
Residual	70.154	27	2.598		
Total	75.867	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F_{hitung} 1.099 > F_{tabel} 3,28$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0.348 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Fadli, M. (2017). Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada koperasi serba usaha (ksu) fauzan makassar. *Jurnal Riset Edisi Xvii*, 3(006), 48–60.
- Fitrotunnisa Febriani, D., Cahyani Abadi, I., & Rizki Antares, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Heliansyah, Mustakim, S., & Junaidi. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA BANDAR LAMPUNG. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 223–227.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM* (PT. Rafika). Bandung.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.