
PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA KABUPATEN MESUJI

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PROCUREMENT OF GOODS AND SERVICES DIVISION OF MESUJI REGENCY

Sumanto^{1*}, Hazairin Habe^{1*}, David Ariswandy^{1*},

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

*Correspondence Mhantob@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 38 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 78% Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji dengan tingkat pengaruh sebesar 49,5%. Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji, dengan tingkat pengaruh sebesar 88%.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, Kinerja

The purpose of this study is to determine: 1. The influence of Human Resources on employee performance 2. The influence of Work Discipline on employee performance 3. The influence of Human Resources and Work Discipline together on employee performance in the Procurement of Goods and Services Section of Mesuji Regency. This study uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 38 respondents. Based on the results of the data analysis, the answers to the hypothesis were found as follows; There is an influence of Human Resources (X1) on employee performance (Y) in the Procurement of Goods and Services Section of Mesuji Regency, with an influence level (R-square) of 78% There is an influence of Work Discipline (X2) on employee performance (Y) in the Procurement of Goods and Services Section of Mesuji Regency with an influence level of 49.5%. There is an influence of Human Resources and Work Discipline together on employee performance in the Procurement of Goods and Services Section of Mesuji Regency, with an influence level of 88%.

Keywords: Human Resources, Work Discipline, Performance, Regression

PENDAHULUAN

Pegawai pada hakekatnya merupakan satu unsur atau ujung tombak dan sangat berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi, karena pegawailah yang langsung bersinggungan dengan masyarakat. Bagaimanapun majunya teknologi yang diterapkan oleh suatu organisasi tetapi tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik, terlatih dengan baik, maka organisasi itu kemungkinan akan mengalami kemunduran. Mengingat berat beban tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai, maka pegawai dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau etos kerja yang tinggi sehingga pegawai tersebut lebih profesional dalam bekerja.

Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, maka diperlukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Tujuan pengembangan SDM ini adalah memperbaiki kinerja pegawai. Adanya pengembangan SDM diharapkan dapat memperbaiki pengetahuan dan keterampilan, serta memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pada dasarnya, kinerja merupakan cara pandang dan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk memperbaiki mutu, bahwa saat ini harus lebih baik dari yang lalu, dan yang akan datang harus lebih baik dari saat ini ini. Keberhasilan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal. Kinerja bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu pegawai, pemimpin dan faktor eksternal lainnya.

Kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain. Organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan sumber-sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan barang atau jasa yang

dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai. Penerapan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi sangatlah penting, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin mengikat semua pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi.

Tingkat disiplin kerja pegawai pada dasarnya dapat terlihat dari kehadiran, pada saat masuk kantor apakah masih ada pegawai yang datang terlambat, atautah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan baik saat pegawai datang dan pulang kerja. Perilaku negatif ini termasuk dalam katagori sikap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam organisasi. Untuk itu, terhadap sikap demikian perlu

pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan luaran yang dapat meningkatkan Kualitas Sumber Daya manusia pegawai. Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya.

Selain faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dan disiplin kerja pegawai dari pegawai juga mempengaruhi kinerjanya. Sumber Daya Manusia memegang kendali bagi realisasi pencapaian tujuan organisasi. Saat ini, seorang karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya saja, melainkan juga sebagai modal atau aset. Dengan kata lain,

SDM dipandang sebagai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga didefinisikan sebagai rancangan sistem formal sebuah organisasi dalam rangka memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia itu sendiri, Sumber Daya Manusia tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja SDM itu sendiri yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja instansi atau organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menunjang kesuksesan bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Sumber Daya Manusia di Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji masih belum maksimal. Kebutuhan pegawai yang memenuhi kualifikasi pengadaan barang dan jasa belum bisa terisi secara kebutuhan. Contoh kebutuhan pegawai berdasarkan anjab yaitu Pelaksana kebutuhan 14 orang baru terisi 3 orang dan jabatan fungsional Pengadaan Barang dan Jasa kebutuhan 23 orang terisi 16 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia dalam Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji belum mencapai tingkat optimal. Ketidak optimalan Sumber Daya Manusia juga terlihat jelas melalui berbagai indikator, terutama tingkat kedisiplinan yang masih jauh dari standar yang diharapkan. Tingkat disiplin yang rendah mengindikasikan adanya kesenjangan antara

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan dengan realitas dilapangan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji".

KAJIAN TEORI

Sedarmayanti menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Sedarmayanti, 2017). Kemudian Rivai dan Jauvani Sagala sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2013).

Rivai mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014)

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Jadi kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan (Mathis dan Jackson)

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Mesuji Desa Wiralaga Mulya Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto (2013:108) bahwa jika anggota

populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS setelah dikurangi 2 orang yaitu pimpinan dan penulis sehingga menjadi 38 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari :

Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari obyek yang diteliti, yaitu kualitas sumber daya manusia , disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari literatur-literatur, bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan tesis ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara :

Dokumentasi; : Yakni studi pustaka dengan buku-buku, jurnal, literatur, peraturan perundang-undangan dan bahan lain yang diperoleh dari media jejaring

Observasi :Yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu Bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mesuji.

Kuesioner;: Yaitu dengan mengadakan penyebaran angket terhadap responden memilih alternatif jawaban sesuai dengan keadaan yang paling tepat/sesuai kondisi yang sebenarnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1
 Uji Sumber Daya Manusia (X1)
 Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.312	2.995	
SDM	.858	.076	.883

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 11.260. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.664, maka thitung 11.260 > ttabel 1.664 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 5.312 + 0.858 X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji sebesar 0.858 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2
 Koefisien Determinasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883a	.779	.773	1.691

a. Predictors: (Constant), SDM

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,883 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,779 \times 100\% = 78\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.260	4.499	
Disiplin Kerja	.682	.115	.704

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis Simultan
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	362.655	2	181.328	61.662	.000
Residual	102.924	35	2.941		
Total	465.579	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), SDM, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5.946. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.664, maka thitung 5.946 > ttabel 1.664, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 12.260 + 0.682 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.682 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.704a	.495	.481	2.554

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.893a	.879	.866	2.554

a. Predictors: (Constant), SDM, Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,704 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,495 \times 100\% = 49,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,893 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,879 \times 100\% = 88\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X1) dan

(X2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda SDM, Disiplin Kerja dan Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	5.188	3.199	
SDM	.846	.126	.704
Disiplin Kerja	.016	.126	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 5.188 + 0,846 X1 + 0,016 X2$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Sumber Daya Manusia sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,846 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,016 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 0,846 lebih besar daripada koefisien regresi X2 = 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sumber Daya Manusia lebih besar dibandingkan variabel Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,883 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Sumber Daya Manusia mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Sumber Daya Manusia

terhadap Kinerja sebesar = 11.260 > ttabel 1.664. Besarnya koefisien determinasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja adalah 78%. Dengan persamaan regresi Sumber Daya Manusia dan Kinerja adalah sebesar $Y = 5.312 + 0.858 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji sebesar 0.858 point. Hal ini memberikan pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap

Kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja (Y) pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji sebesar 0,704 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 5.946 > ttabel 1.664. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 49,5%. Untuk model persamaan Disiplin Kerja regresinya adalah $Y = 12.260 + 0.682 X2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.682 point. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil sebesar 61.662 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.111. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,893 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan

bahwa pengaruh Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mesuji, sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mesuji dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja sebesar $= 11.260 > ttabel 1.664$. Dengan persamaan regresi $Y = 5.312 + 0.858 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.858 point. Besarnya hubungan antara Sumber Daya Manusia dan Kinerja sebesar 0,883 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mesuji dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 5.946 $> ttabel 1.664$. Persamaan regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 12.260 + 0.682 X2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.682 point. Besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja adalah 0,704 termasuk dalam kategori Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten

Mesuji. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 61.662 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.111. Persamaan regresi berganda antara Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja dengan Kinerja adalah $Y = 5.188 + 0,846 X1 + 0,016 X2$. Besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 0,893 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta, Rajawali.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lesmana, Dinar. 2020. *Pengaruh Pelatihan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan Toko Depo Bangunan*. Jurnal Repository, Universitas Islam Indonesia Vol. 1, No. 1, 2020
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira)*, Jilid 1, Jakarta: Penerbit

- Salemba.
- Muchdarsyah, S. (2013). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Oktarina, O., Parella, E., & Josiah, T. (2022, October). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 109-115).
- Permatasari, Oktaviani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research* 1(1): 57-66.
- Pratiwi, Hylma. (2013). Kualitas SDM. <https://hylmapratiwi.wordpress.com/2013.html>. (diunduh tanggal 4 Februari 2017).
- Raymond, C. P., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(1), 1-8.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : PT Prehallindo.
- Soejono. 2013. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sultan, S. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal ITB Nobel Indonesia* 7 Januari-Juni 2021).
- Suprihanto, John. 2013. *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama,
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu