

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS DARMA AGUNG MEDAN

Oleh:

Maju Siregar ¹⁾

Doli Tua Mulia Raja Panjaitan ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

majuregar@gmail.com ¹⁾

dolipanjaitan@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant influence of HR quality and work discipline on employee performance at Darma Agung University, Medan. The research method used qualitative and quantitative, where the questionnaire instrument was given to 31 research samples. The results of the study show that (1) the quality of human resources on employee performance has a tcount of 3.618 and a probability value of sig. 0.001 means that the quality of human resources has a significant influence on employee performance. (2) Work Discipline on Employee Performance has a tcount of 4.243 and a probability value of sig. 0.000 means that Work Discipline has a significant influence on Employee Performance. (3) The effect of work quality and work discipline variables on employee performance is 53.3%, and 46.7% is influenced by other factors not discussed in this study.

Key Word: *Quality of Human Resources and Work Discipline On Employee Performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan kualitas SDM dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Universtas Darma Agung Medan. Metode penelitian menggunakan kualitatif dan kuantitatif, dimana instrumen angket diberikan kepada 31 orang sampel penelitian. Diperoleh hasil penelitian bahwa (1) Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai terdapat nilai thitung 3,618 dan nilai probabilitas sig. 0,001 artinya Kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat thitung 4,243 dan nilai probabilitas sig. 0,000 artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Pengaruh variabel kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 53,3%, dan sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Susan E (2019) Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu

organisasi. Persaingan organisasi pada era globalisasi sekarang ini semakin pesat. Persaingan yang semakin ketat menuntut pelaku organisasi untuk mempunyai keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan bersaing dengan pesaing lembaga organisasi yang lain. Undang-

Undang Nomor 3 tahun 2002 menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya nasional dilakukan untuk mentransformasikan sumber daya manusia menjadi kekuatan pertahanan negara yang siap digunakan untuk kepentingan pertahanan negara (Rahayu T I dalam website Kementerian Pertahanan RI : 2019). Negara diartikan sebagai organisasi, atau sumber daya manusia.

Upaya yang dapat dilakukan sejalan dengan UU tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting dimiliki oleh lembaga organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri seperti pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan kemampuan. Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang keharusan tersedianya aparat atau sumber daya manusia yang handal dan profesional. Kesuksesan suatu organisasi dimasa sekarang adalah mengelola Sumber Daya Manusia. Artinya masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang paling terpenting bagi setiap organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi sekarang ini. Sekalipun sumber daya sarana dan prasarana sangat mendukung namun tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, aktivitas kinerja organisasi tidak akan

mampu dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Karena sumber daya manusia yang dominan aktif dalam merencanakan, melakukan dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional dalam pekerjaannya. Artinya setiap pekerja dituntut memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang kuat dalam melakukan pekerjaannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sesuai jabatannya. Sebuah Perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, dalam Yosepa Hendita, dkk, 2020).

Universitas Darma Agung merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang pendidikan yang berupa perguruan tinggi swasta yang berdiri sejak tahun 1957. Pada tahun 1979 manajemen dikelola oleh Alm. DR. TD. Pardede, khususnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga lahirlah istilah “TUDIA BATU DILEMPAR, TUSI TULUTTON” artinya “KEMANA BATU DILEMBAR, IKUTILAH”. Istilah tersebut lahir untuk mendidik semua karyawan Perguruan Tinggi Darma Agung agar apa yang dikerjakan, dipahami dan ditekuni hingga pekerjaan itu selesai dan ada hasilnya, dan

hingga saat ini istilah itu masih diterapkan di lingkungan kerja Universitas Darma Agung. Selain pernyataan tersebut, bentuk yang telah terlaksana sejak tahun 2020 hingga tahun 2022 dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia terutama pada kualitas kinerja pegawai adalah memberikan kesempatan melanjutkan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan memastikan vaksinasi untuk kekebalan tubuh menghadapi virus corona 2019. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi perguruan tinggi universitas darma agung, dengan harapan tercapainya tujuan visi perguruan tinggi melalui pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Wiley (2002) dalam Zetra (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan dan moral (mentalitas) sehingga berdampak pada hasil kinerja yang baik. Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan mudah memahami dan melakukan tugasnya ,

ditambah dengan kesehatan yang harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan tugasnya dengan tidak ada kendala. Selain itu mentalitas atau moral yang sangat baik mampu menyemangatkan kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas pekerjaannya yang menjadi tugas sebagai pegawai dalam suatu organisasi. Hasil kinerja ini diukur dari bentuk perlakuan, kecakapan, keahlian dan keterampilan dalam menggunakan sarana prasarana kerja disertai dengan kedisiplinan waktu kerja dan kualitas pelayanan pegawai terhadap dosen dan mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin meneliti pengaruh pengembangan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai universitas darma agung tahun 2022, dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah terlaksana terhadap kinerja pegawai universitas darma agung.

Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan:

- 1) Rosvita Maria Hoar, dkk. 2021. Dalam artikel di J-MAS menyatakan bahwa kualitas SDM, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

- 2) Panjaitan M. 2017. Dalam artikel di Jurnal Ilmiah Methonomi bahwa telah terjadi pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojoya Agrinusa.
- 3) Basir B. 2021. Dalam artikel di Inovasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi menyatakan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya semakin baik peningkatan mutu sumber daya manusia yang dilakukan dikantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesin Selatan juga akan semakin baik.
- 4) Ginting E, dkk. 2016. Dalam artikel Jurnal Global Manajemen menyatakan hasilnya penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Karo; 2) Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo; serta 3) Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama sangat berpengaruh terhadap kinerja PHL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. *Kualitas Sumber Daya Manusia*

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan, dan sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai didalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. (Sedarmayanti, 2009). Sumber daya manusia adalah potensi aset dan berfungsi sebagai modal bukan dalam bentuk uang atau barang pada organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk menguatkan eksistensi organisasi (Nawawi 2003 dalam Rosvita M H 2021). Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna (Panjaitan M, 2017).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesiapan dan kesukarelaan dalam mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil kerja yang baik (Ginting E, dkk, 2016).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan mutu dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan. Dalam Basir B (2021) kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi untuk meraih prestasi yang lebih baik. Aspek untuk mengukur kinerja pegawai secara individu sebagai berikut:

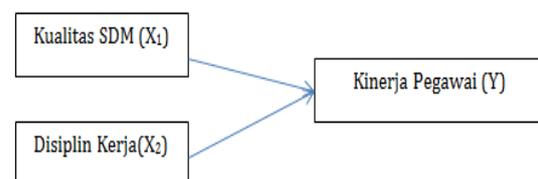
1. Kualitas kerja: diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja: suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

d. Kerangka Berpikir:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : dari peneliti.

e. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Darma Agung yang beralamat di jalan DR. TD. Pardede No. 21 Medan. Universitas Darma Agung terdiri dari 9

Fakultas ditambah Pascasarjana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Universitas Darma Agung sebanyak 55 orang. Sampel penelitian yang diambil berjumlah 31 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data diperoleh secara kuantitatif dan kualitatif, dimana data diperoleh dari hasil kuesioner angket yang dibagikan kepada pegawai. Setiap pilihan diberi skor: skala sangat tidak setuju (1), kurang setuju (2), cukup (3), setuju (4) dan sangat setuju (5). Analisis penelitian melewati beberapa pengujian sebagai berikut:

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

B. Analisis Regresi

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji data berdistribusi normal yaitu uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk memprediksi hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel

dependen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai b = koefisien

Pegawai

X₁ = Kualitas SDM a = konstanta

X₂ = Disiplin Kerja e = error

E. Uji Hipotesis

a) Uji – T : Bertujuan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}.

Syarat Ketentuan: jika angka probabilitas signifikan < 0,05, maka terdapat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. artinya hipotesis diterima.

b) Uji – F : untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel bebas (kualitas SDM dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Syarat ketentuan: Jika probabilitas signifikan < 0,05, maka terdapat pengaruh simultan variabel uji – T dan uji – F. Artinya hipotesis diterima.

F. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kualitas SDM dan Disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD). Nilai R² berkisar antara 1 sampai 0. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel penjelas

memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel bebas. Nilai R² yang kecil atau kurang dari 0,5 berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Semakin besar R² variabel independen, maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kualitas SDM (X₁)

Item – Total Statistik			
Instrumen	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Ket.
Kualitas SDM 1	0,358	0,361	Valid
Kualitas SDM 2	0,840	0,361	Valid
Kualitas SDM 3	0,852	0,361	Valid
Kualitas SDM 4	0,385	0,361	Valid
Kualitas SDM 5	0,852	0,361	Valid
Kualitas SDM 6	0,887	0,361	Valid
Kualitas SDM 7	0,753	0,361	Valid
Kualitas SDM 8	0,887	0,361	Valid
Kualitas SDM 9	0,665	0,361	Valid
Kualitas SDM 10	0,753	0,361	Valid
Kualitas SDM 11	0,704	0,361	Valid
Kualitas SDM 12	0,887	0,361	Valid

Sumber : Data statistik SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel diatas memperlihatkan bahwa semua item kuesioner untuk variable kualitas SDM yang diukur adalah valid. Sedangkan hasil validasi untuk Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item – Total Statistik			
Instrumen	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Ket.
Disiplin Kerja 1	0,670	0,361	Valid
Disiplin Kerja 2	0,521	0,361	Valid
Disiplin Kerja 3	0,565	0,361	Valid
Disiplin Kerja 4	0,726	0,361	Valid
Disiplin Kerja 5	0,614	0,361	Valid
Disiplin Kerja 6	0,565	0,361	Valid
Disiplin Kerja 7	0,831	0,361	Valid
Disiplin Kerja 8	0,764	0,361	Valid

Sumber : Data statistik SPSS 16.

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa semua item kuesioner untuk variable Disiplin Kerja yang diukur adalah semua valid. Selanjutnya uji validasi untuk Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item – Total Statistik			
Instrumen	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Ket.
Kinerja Pegawai 1	0,521	0,361	Valid

Kinerja Pegawai 2	0,776	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,395	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,395	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,776	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 6	0,418	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 7	0,407	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 8	0,384	0,361	Valid
Kinerja Pegawai 9	0,692	0,361	Valid

Sumber : Data statistik SPSS 16

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa semua item kuesioner untuk variable Kinerja Pegawai yang diukur semua valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian untuk reliabilitas pada masing-masing ketiga variabel diperoleh pada tabel 4

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No .	Variabel	R tabel	Standart minimal Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kualitas SDM	0,60	0,92	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,60	0,84	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,60	0,68	Reliabel

Sumber : Data statistik SPSS 16

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu

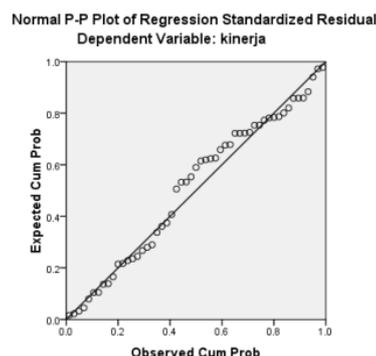
0,60, maka variabel kualitas SDM, disiplin kerja, dan kinerja pegawai reliable artinya handal.

B. Analisis Regresi melalui uji

Normalitas

Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Olahan SPSS 16

Berdasarkan hasil output SPSS dalam grafik plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan bersifat distribusi normal.

C. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik digunakan untuk menguji data berdistribusi normal yaitu uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat

keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas SDM	,979	1,021
	Disiplin Kerja	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

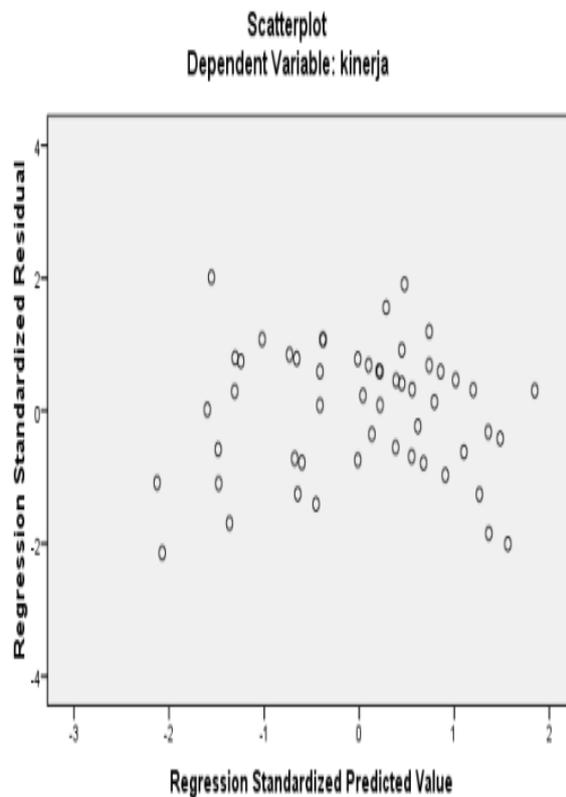
Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.

Berdasarkan pada hasil output diatas bahwa nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan SPSS 16

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Kualitas SDM dan Disiplin Kerja.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini telah dilakukan analisis regresi

linear berganda menggunakan tabel coefficient pada output SPSS 16. Tabel coefficient merupakan tabel yang digunakan untuk memprediksi dan melihat

Tabel 6.

Coefficients Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,805	4,806	2,248	,033
	Kualitas SDM	,245	,068	,456	,001
	Disiplin Kerja	,473	,111	,535	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat diprediksi pengaruh variabel kualitas SDM X₁ dan Disiplin Kerja X₂ terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu:

$$Y = 10,805 + 0,245 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

E. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T akan menunjukkan apakah variabel independen (Kualitas SDM dan Disiplin Kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai).

bagaimana pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) X₁ dan Disiplin Kerja X₂ terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,805	4,806	2,248	,033
	Kualitas SDM	,245	,068	,456	,001
	Disiplin Kerja	,473	,111	,535	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 16

Dari tabel diatas untuk Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai terdapat nilai thitung 3,618 dan nilai probabilitas sig. 0,001. Hipotesis dapat diterima artinya Kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan untuk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat thitung 4,243 dan nilai probabilitas sig. 0,000. Hipotesis dapat diterima artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F

Apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada

F_{tabel} maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 8. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,621	2	56,810	18,131	,000 ^b
	Residual	87,734	28	3,133		
	Total	201,355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

sumber : SPSS 16

Pengujian F atau simultan X^1 dan X^2 terhadap Y, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,131 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000; maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Kualitas SDM dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,533	1,77013	1,828

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,533. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Kualitas SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan adalah 53,3%. Disimpulkan Kualitas SDM (X_1) dan Disiplin Kerja kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y)

5. SIMPULAN

a. Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai terdapat nilai thitung 3,618 dan nilai probabilitas sig. 0,001 artinya Kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat thitung 4,243 dan nilai probabilitas sig. 0,000 artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kualitas SDM dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Pengaruh variabel kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 53,3%, dan sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management, (Edisi Kesebelas)*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Basir B. 2021. *Pengaruh Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap* 2017. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Rahayu Tri Irianingsih, 2019. *Menghindari Multitafsir, Pengertian Sumber Daya* <https://www.kemhan.go.id/poehan/2019/04/0>
- Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan*. Inovasi: Jurnal Ilmu Akuntansi. Vol. 3. No. 2. Edisi: September 2021. P-ISSN: 2714-6359 dan E-ISSN: 2714-6340.
- Ginting E, Dkk. 2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo*. Jurnal Global Manajemen. Vol. 11, No. 2, (2022) Desember. ISSN 2715-6001. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/2548>
- Panjaitan M. 2017. *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa*. Jurnal Ilmiah Methonomi. Vol. 3. No. 2 Edisi: Juli-Desember *Manusia Menurut UU Nomor 3 Tahun 2002*. Website: Kementerian Pertahanan RI Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan. <https://www.kemhan.go.id/poehan/2019/04/0>

8/direktorat-jenderal-potensi-
pertahanan-direktorat-komponen-
pendukung.html.

Susan Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bone : Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 9. No. 2. Agustus 2019. P-ISSN: 2407-8107 dan E-ISSN: 2685-4538.

Rosvita Maria Hoar, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber*

Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains).Vol. 6. No. 2. Edisi: Oktober 2021. ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X.
<http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/260/240>.