

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM (BKPSDM) KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Neti Erlina¹, Avisia Calista².
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Rahmadiyah Sekayu

Email : netierlina1981@gmail.com, calistaavissa@gmail.com

Abstract

The Personnel and HR Development Agency (BKPSDM) of Musi Banyuasin Regency was formed through Regional Regulation Number 22 of 2010 as a Government Implementing Element that is directly familiar with all matters of the Musi Banyuasin Regency Government in the Field of Personnel and Training as per the Regional Regulation. The data processing technique for this research used the SPSS version 19 computer. The research method used was a quantitative descriptive method. Data collection techniques used are questionnaires, observation and documentation. Data analysis was performed using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient and hypothesis testing (t test and F test). The results of this study indicate that work discipline and work ability have an effect on performance. the variables of work discipline and work ability affect performance by 64.3 percent, while the remaining 35.7 percent are influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Discipline, Ability, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab. Tanggung jawab ini dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tentunya memuaskan organisasi perusahaan. Kedisiplinan sering kali berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai, dimana pegawai yang puas akan menunjukkan kinerja yang maksimal akan tetapi pegawai yang memiliki kemampuan yang masih dibawah rata-rata akan mempengaruhi kinerja sehingga kinerja pegawai menjadi buruk. Dalam perasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah

kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan Menurut Robbins (2015: 35) Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat waktu. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Menurut Mahmuda (2019: 114) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan suatu karyawan utuh dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin, ditemukan fenomena secara umum belum sepenuhnya sesuai dengan harapan apabila dilihat dari absensi, loyalitas dan tanggung jawab maupun kemampuan yang dimiliki pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai mengalami permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesalahan pegawai ini mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya sudah dapat diselesaikan akan diulangi diteliti kembali sehingga dapat membuang-buang waktu dalam bekerja. Kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman, Pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target dan hasil yang telah ditentukan akan menambah beban pegawai sehingga pekerjaan akan semakin berat dan banyak memakan waktu. Rendahnya kinerja pegawai dilihat dari sikap, norma dan tanggung jawab dari hasil pekerjaan yang belum mencapai hasil maksimal dalam penyelesaian pekerjaan. Dapat di lihat pada tabel.1

Tabel 1

Kehadiran Pegawai Bulan Januari s.d Desember 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Telat	Total
Januari	74	72	2	5	74
Februari	74	73	1	2	74
Maret	74	74	-	4	74
April	74	72	2	3	74
Mei	74	74	0	5	74
Juni	74	73	1	3	74
Juli	74	72	2	3	74
Agustus	74	74	-	4	74
September	74	74	-	3	74
Oktober	74	73	1	5	74
November	74	72	2	5	74

Desember	74	72	3	4	74
----------	----	----	---	---	----

Berdasarkan Tabel daftar hadir Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang datang terlambat dan pulang awal pada Januari-Desember 2022 adalah sebanyak 74 orang (jumlah keseluruhan Pegawai BKPSDM MUBA), dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang tidak hadir dan telat masih terjadi setiap bulannya walaupun jumlahnya berfluktuasi. Selain itu terdapat permasalahan kemampuan yang dialami pegawaiditandai dengan masih ada pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer, masih ada pegawai yang kurang pemahaman tentang alat-alat kerja, meskipun sudah ada pelatihan dengan mendatangkan lembaga tertentu, serta masa kerja yang sudah lebih dari 2 tahun dan pendidikan yang rata-rata sudah tinggi, namun pegawai masih ada yang belum mahir mengoperasikannya. Kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman. Beberapa pegawai yang baru bekerja juga belum memahami kompleksitas organisasinya. Dalam meningkatkan kemampuan pegawai maka diperlukan pendidikan dan penambahan pelatihan bagi pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.**

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Manajemen

Menurut Terry (2016: 17), manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dankesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-normayang ada di dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran disini merupakansekap yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2017: 115), adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Yaitu mental dan perilaku karyawan Yang berasal dari kesadaran ataukerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaanberupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan aryawan di tempat kerja untukbekerja, kemampuan menggunakan dan memanfaatkan peralatan dengan baik.

b. Norma

Adalah suatu peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupamematuhi peraturan cara kerja perusahaan tersebut.

c. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Menurut Moenir (2018:182), ada 2 jenis disiplin kerja yaitu ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan, ada kalanya disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku tergabung menjadi satu, keduanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu, misalnya:

- a) Pemberangkatan dan kedatangan berbagai jenis alat angkutan baik darat laut maupun udara
- b) Jam kerja, jam belajar, tanda lalu lintas yang memakai batas waktu.
- c) Batas waktu permulaan dan penyelesaian pekerjaan atau tugas.
- d) Berbagai jenis waktu dalam perjanjian, pertemuan, perniagaan, perlawanan, perjalanan dan lain-lain.

2. Disiplin terhadap Perbuatan

Disiplin ini mengharuskan untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar. Ada dua bentuk disiplin kerja ini yaitu:

a) Disiplin *Preventif*

Untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b) Disiplin *Korektif*

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:35), kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut (Bintoro 2017:12), kemampuan kerja merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan ketetapannya.

Menurut Robbins (2015:45), menjelaskan indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Pendidikan
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahmuda (2019:114), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian Kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan suatu karyawan rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir.

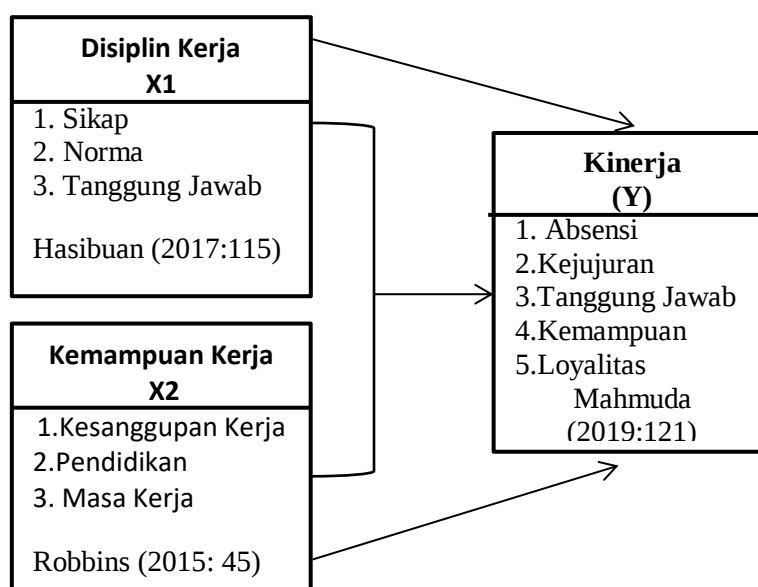
Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen Indikator penilaian kinerja (Mahmuda 2019:121), yaitu:

1. Absensi,
merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan hari, minggu, atau bulanan tergantung kebijakan suatu perusahaan.
 2. Kejujuran,
merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.
 3. Tanggung Jawab,
merupakan unsur penting dalam penilaian kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerja akan naik.
 4. Kemampuan (Hasil Kerja)
merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengajarkan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
1. Loyalitas,
merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seseorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan

ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang diatas dan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, maka untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Musi Banyuasin.
- H2 : Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.
- H3 : Ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja H3 pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Menurut Sanusi (2016: 104) menjelaskan bahwa terapat dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer
Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulannya data original.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang berupa data jawaban kuesioner kepada para pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017: 143) teknik pengeumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode yang digunakan yaitu:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi

Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 118), populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karekteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin berjumlah 41 orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 121), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karikteritik populasi. Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi penulis menggunakan rumus Slovin. Untuk menentukan banyaknya sampel yang akan dipakai dengan derajat kebebasan atau tingkat kesalahan maksimal 5% (0,05). Perhitungan jumlah sampel dari 41 populasi adalah sebagai berikut::

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{N(d)^2+1} \\n &= \frac{41}{41(0,05)^2+1} \\n &= \frac{41}{41(0,0025)+1} \\n &= \frac{41}{0,1025+1} \\n &= 37,18 \\n &= 37 \\n &= 37.18 \text{ atau dibulatkan menjadi } 37\end{aligned}$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 37 orang, dapat dirumuskan sebagai berikut : Sampel dibagi Populasi dikalikan Jumlah Sampel Perbidang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 133), Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan karakteristik. Adapun karakteristik tersebut terdiri dari Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap

Dan Karyawan yang sudah bekerja diatas 2 tahun.

Teknik Pengelolaan Data

Pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok, iadakankategorisasi, serta diperas sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesa ataupertanyaan penelitian. Adapun teknik pengelolaan data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 19.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018: 482), adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Ganda (R), Uji Determinasi (R^2) dan Pengujian Hipotesis dan uji farsial yaitu uji t dan uji F

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwasacara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kemampuan kerja dan tinggi kemampuan kerja maka mengakibatkansemakin tinggi dan baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan, penjelasan dari masing-masing pengaruh variable dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil pengujian hipotesis uji t (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.937 >$ t tabel 1,687). Hasil pengujian hipotesis (uji t) kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($.3937 >$ t table 1,687). Maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh

signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai signifikansi t hitung sebesar $(1,429 < 1,687)$ namun memiliki nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ yaitu $0,162 > 0,05$. Maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan, jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan penelitian dari pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 11.996 maka diperoleh nilai F hitung $11.996 > \text{dari } 1.687$ Maka H_0 ditolak dan menerima H_a , hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin, besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil karena selain disiplin dan kemampuan kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari pengujian dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin, maka dapat dikemukakan bahwa beberapa simpulan serta memberikan saran yang nantinya akan membantu serta bermanfaat bagi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin sebagai berikut: Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan perhitungan statistik, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.937 > t$ tabel $1,687$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Hasil pengujian hipotesis variabel kemampuan kerja (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.429 < t_{tabel} 1,687$), namun memiliki nilai ($sig > 0,05$) yaitu ($0.162 > t_{tabel} 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin. Dari hasil koefisien determinasi R^2 ($R Square$) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,3 persen, sedangkan sisanya 35,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun nilai koefisien standar error of the estimate sebesar 0,9766. Artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,9766.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 11,996, maka diperoleh nilai F hitung $11,996 >$ dari 3,16 F tabel. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: , PT Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Terry, George R 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moenir ,A,S.2018. Manajemen Pelayanan Publik. Jakarta: Bina Aksara
- Mahmuda. (2019). Buku Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Penerbit STIM YPKN
- Sanusi, Anwar. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta Salemba Empat
- Sugiyono. 2018. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian. Bandung:CV. Alfabeta