

PENGARUH SIKAP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR XYZ PEKANBARU

Alfajri Ilham Maulana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : alfajriilham18@gmail.com

diterima: 16/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: The goal of this study was to find out how employees' performance at the Regional Office XII BKN Pekanbaru was affected by work attitude and discipline. This study's population and sample were 78 Regional Office XII BKN Pekanbaru employees. This study utilized a consolidated procedure between emotional meeting methods and quantitative meeting methodologies. Interviews and questionnaires were used for data collection, and several direct data analyses were used for data processing. The study found that the work attitude hypothesis had a significant impact on employee performance at the State Civil Service Agency's Regional Office XII in Pekanbaru. This is confirmed by the t-count value > t-table ($6.837 > 1.657$) with a meaning of 0.000. The hypothesis test reveals that at the State Civil Service Agency's Regional Office XII in Pekanbaru, work discipline and employee performance interact. This is proven by the t-count value > t-table ($1.858 > 1.657$) with a meaning of 0.000.

Keywords: *Work Attitude, Work Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Tujuan dari sebuah organisasi adalah untuk mencapai haluan serentak, tetapi manajemen yang efektif dibutuhkan untuk mengarahkan arah itu. Peningkatan aset manusia yang dikelola oleh para eksekutif saat ini disorot kepada meningkatkan pemekaran, pengupayaan, ilmu sains, dan tuntutan intensitas. Kemajuan ini telah dimulai ketika ada partisipasi dan pembagian kerja antara setidaknya dua individu. Manajemen aset ini sangat serius untuk mengarahkan tekad hierarkis melalui administrasi yang merupakan perangkat untuk menaiki haluan tersebut. Administrasi yang baik akan bekerja dengan pengakuan tujuan organisasi, perwakilan, dan area lokal. Dengan para eksekutif, kelangsungan hidup dan efektivitas komponen manajemen dapat dicapai ke tingkat berikutnya.

Faktor yang mungkin mengimbangi upaya terdiri dari faktor dalam dan luar. Salah satu karakteristik seseorang adalah

kesetiaan kerja yang merupakan salah satu faktor internal. Contoh faktor luaran yang mengimbangi kapasitas seseorang meliputi suasana kerja, gaya, dan perilaku rekan kerja bawahan atau atasan, serta lingkungan gawai dan iklim organisasi.

Kualitas basis energi manusia, pimpinan, dan bawahan suatu organisasi merupakan penentu kinerja dan keberhasilannya. SDM yang dimaksud di sini adalah masing-masing ASN di lingkungan Kanwil XII BKN Pekanbaru. Oleh karena itu, tujuan setiap aset SDM dalam asosiasi harus terus dijaga agar sesuai dengan tujuan asosiasi. Selain itu, SDM asosiasi diharapkan memiliki motivasi kerja dan disiplin yang tinggi. Sehingga dapat memberikan komitmen (tata tertib) yang terbaik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kesetiaan adalah perasaan tunduk dan konsisten terhadap kualitas yang diterima dan menjadi tanggung jawab seseorang. Dengan kata lain, disiplin berarti mengikuti aturan atau tunduk pada otoritas.

Sejauh menyangkut dampak disiplin representatif dan perluasan kecukupan organisasi, salah satu variabelnya berasal dari keberadaan manajemen. Manajemen dapat dianggap sebagai area kekuatan yang serius karena di antara para pekerja terdapat kualitas normal yang dianggap baik dan sesuai dengan pengaturan dan akan mempertimbangkan apakah perangkat tersebut telah menyampaikan kewajibannya.

Kemampuan fungsionaris tentu akan dipengaruhi oleh sikap dan kesetiaan, yang akan berbuntut menjelang prestasi kerja personel yang belum mentok. Hal ini juga akan berbenturan pada penampilan personel dalam menyusun program operasi, yang tentunya akan menghadapi kendala karena suasana pendirian pegawai yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan cepat. Hal ini dapat nampak dari pencapaian program gawai yang dapat dilihat pada tabel Kantor Provinsi XII BKN Pekanbaru di bawah ini.

Tabel 1 Pencapaian Program Gawai

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	100	79,4
2	2020	100	77,6
3	2021	100	74,6
4	2022	100	77,6
5	2023	100	78,2

Sumber: BKN Pekanbaru, 2023.

Selama lima tahun terakhir, khususnya dari tahun 2019-2023, ada beberapa tugas atau latihan dalam organisasi pemerintahan yang orang jatuh capai tujuannya. Hal ini disebabkan ditemukannya sejumlah permasalahan yang menghambat pelaksanaan program fungsionaris dan perbuatan. Akibat pengantara sama dengan keputusan fungsionaris dan disiplin kerja pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kemudian dalam hal pelaksanaan kedisiplinan kerja, meliputi kedisiplinan

terhadap waktu yang tersedia, kedisiplinan dalam berpakaian, kedisiplinan dalam menghadiri acara penting, kedisiplinan dalam menghadiri acara resmi dan acara penting lainnya yang tidak sepenuhnya ditetapkan oleh tempat kerja seperti yang ditampilkan pada skema di dasar.

Tabel 2 Tingkat Kedisiplinan Pegawai

No	Jumlah Pegawai	Jumlah Jam Kerja	Persentase
1	76	20.280	0,026
2	77	20.280	0,019
3	78	20.280	0,096
4	78	20.280	0,0134
5	78	20.280	0,0188

Sumber: BKN Pekanbaru, 2023.

Bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2023 yang mana terdapat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan sebanyak 18 pegawai dengan berbagai alasan, misalnya memiliki berbagai keperluan sehingga pegawai tidak sempat melaporkan ketidakhadirannya dan sebagian besar merupakan pegawai yang sejenis, sedangkan pegawai yang cacat sebanyak 13 orang dan pegawai yang tidak hadir dengan izin sebanyak 12 orang. Hal ini berarti bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai yang mana pada tahun 2022 sebanyak 0,134, meningkat pada tahun 2023 sebanyak 0,188.

Sumber daya manusia aparatur negara terutama terdiri dari pegawai, yang masing-masing memegang peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan tugas serta fungsi jabatan. Untuk itu, memiliki kemampuan melaksanakan tugas perwakilan secara terlatih merupakan hal yang sangat penting.

Dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan tugas, organisasi harus fokus pada disiplin karena disiplin kerja menyangkut sikap individu terhadap pekerjaan mereka dan mendorong karyawan untuk lebih efektif. Tanpa sikap ketaatan gawai yang elok, sulit bagi bisnis untuk

mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya mereka.

Berdasarkan gambaran di atas, maka ilmuwan mengarahkan penelitian dengan judul: “Pengaruh Sikap dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sikap Kerja

Merupakan kondisi mental dan ketegangan yang dikendalikan melalui pertemuan yang memengaruhi respons seseorang terhadap semua hal dan keadaan yang berhubungan dengan kondisi operasi. Menurut Umam (2013), indikator sikap aktivitas adalah selaku berserta:

1. Kenyamanan dalam bekerja dipengaruhi oleh kondisi kerja, meliputi lingkungan sosial dan fisik.
2. Kepemimpinan dari atasan, pengawasan yang baik dan pertimbangan dari atasan dapat merajai mentalitas dan energi dalam bergawai.
3. Kualitas dan keberhasilan pekerjaan yang diselesaikan juga dipengaruhi oleh kerjasama antar rekan kerja.
4. Keluangan untuk lulus, kepastian untuk meniti penghidupan dan usia lanjut dapat dibereskan salah satu inspirasi dalam mentalitas bergawai.
5. Keamanan, suatu keyakinan bahwa semuanya baik dan iklim yang sangat menjadi waspada akan memastikan dan meningkatkan kesepakatan dalam bekerja.
6. Kantor operasi, kantor operasi yang memuaskan mempengaruhi terlahirnya mentalitas operasi yang konkret.
7. Sikap dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh gaji, perasaan senang atas hadiah yang diberikan, baik sebagai kompensasi pokok maupun kiriman uang.

Disiplin Kerja

Ini adalah perangkat yang dimanfaatkan oleh para pionir untuk berbicara dengan para buruh guna mendorong mereka agar setuju untuk mengubah cara mereka berperilaku mereka agar sesuai dengan kode. Menurut Sinambela (2016), berikut ini adalah indikator disiplin kerja:

1. Tepat waktu dan datang ke tempat kerja tepat waktu.
2. Berpakaianlah dengan pantas saat bekerja.
3. Berhati-hatilah saat bekerja dengan alat dan bahan.
4. Hasilkan jumlah dan sifat pekerjaan yang memuaskan.
5. Ikuti instruksi pimpinan tentang cara melakukan pekerjaan.

Kinerja

Merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap orang sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh fungsionaris sesuai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja organisasi. Berikut ini adalah indikator kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2018):

1. Keahlian dan kepandaian.
2. Rekognisi.
3. Keinginan aktivitas.
4. Watak.
5. Perangsang.
6. Budaya perusahaan.
7. Lingkungan aktivitas.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pekerja Kantor Provinsi XII BKN Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Dalam kajian ini, masyarakat yang dipakai adalah seluruh perwakilan Kantor Wilayah XII BKN Pekanbaru. Contoh yang dipilih adalah semua fungsionaris yang berjumlah 78 orang pada tahun 2023.

Teknik Pengambilan Sampel

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, penulis menggunakan strategi pengambilan sampel yang mirip dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif merupakan data yang dipakai dalam ulasan ini. Artinya, informasi yang dikumpulkan berupa angka-angka yang dapat dihitung. Informasi tersebut juga dikumpulkan dengan menghitung jawaban responden terhadap kuesioner yang tercantol dengan masalah yang diteliti. Data pokok berasal langsung kepada pelanggan dan data sekunder berasal oleh buku, struktur organisasi, dan responden.

Teknik Pengumpulan Data

Review ini, polling disampaikan secara langsung kepada pegawai BKN Pekanbaru, dan konsekuensi pertemuan langsung dengan atasan fungsionaris BKN Pekanbaru.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

ID fungsional faktor mentalitas kerja (X1) meliputi: keadaan kerja, pengawasan atasan, partisipasi dari rekan kerja, peluang untuk maju, stabilitas profesional, kantor kerja dan kompensasi. Kemudian, pada saat itu, tata tertib operasi (X2) meliputi: datang tepat waktu, berpakaian bagus, menggunakan peralatan kerja dengan tepat, memberikan kualitas kerja yang baik dan mengikuti yang tidak sepenuhnya ditetapkan oleh pemimpin. Kemampuan dan kepabilitas, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya termasuk dalam kapasitas (Y).

Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Aplikasi SPSS versi 22 kemudian digunakan untuk penanganan informasi dan komputasi. Penelitian ini menggunakan alat dan teknik untuk analisis data yang tercantum di bawah ini. Pengujian instrumen data penilaian menggabungkan uji keaslian dan uji reliabilitas. Uji kewartakan, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas digunakan dalam menguji anggapan konvensional. Berbagai pemeriksaan relaps langsung digunakan dalam pengujian pemeriksaan informasi. Dalam pengujian spekulasi, digunakan uji t setengah, uji F serentak, dan uji koefisien jaminan (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Keunikan responden penelitian sebagai berikut ini.

1. Orientasi, 54 atau 69% responden pria dan 24 atau 31% responden wanita.
2. Usia, 26 atau 33% responden berusia di bawah 30 tahun, 18 atau 23% responden berusia antara 31 dan 40 tahun, dan 34 atau 43% responden berusia di atas 41 tahun.
3. Jenis pendidikan, 25 atau 32% responden menempuh pendidikan sekolah menengah dan 53 atau 68% responden menempuh pendidikan sarjana.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap Kerja

Skala Likert digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh responden berdasarkan faktor tindakan personel.

Tabel 3 Rekapitulasi Sikap Kerja

No	Indikator	Nilai Rata-rata
1	P1	4,41
2	P2	4,26
3	P3	4,23
4	P4	4,19
5	P5	4,38
6	P6	4,30
7	P7	4,60
Rata-rata		4,19

Sumber: Data Olahan, 2024.

Nilai rata-rata untuk semua indikator sikap pegawai, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, adalah 4,19 yang termasuk dalam rentang skala baik yaitu 3,40-4,21. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan operasi personel BKN Pekanbaru dinilai telah baik. Dari hasil pengulangan tanggapan responden terhadap indikator sikap kerja, dapat disimpulkan bahwa sikap yang diberikan oleh pegawai sudah baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Interval respons pernyataan yang dibuat responden dalam menanggapi variabel ketertiban aktivitas dihitung menggunakan skala Likert.

Tabel 4 Rekapitulasi Disiplin Kerja

No	Indikator	Nilai Rata-rata
1	P1	4,12
2	P2	3,60
3	P3	3,94
4	P4	3,55
5	P5	3,51
Rata-rata		3,74

Sumber: Data Olahan, 2024.

Nilai rata-rata untuk semua indikator ketaatan kerja sebagaimana terlihat pada tabel di atas adalah 3,74 yang termasuk dalam rentang skala baik yaitu 3,40-4,21. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, etos kerja pegawai BKN Pekanbaru termasuk dalam kategori

cukup. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang berulang-ulang terhadap indikator disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa pegawai telah menjalankan disiplin kerja secara efektif.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Skala Likert digunakan untuk menghitung kerangka waktu reaksi yang diberikan oleh responden berdasarkan faktor kinerja.

Tabel 5 Rekapitulasi Kinerja

No	Indikator	Nilai Rata-rata
1	P1	3,78
2	P2	3,61
3	P3	3,70
4	P4	3,32
5	P5	3,32
6	P6	3,56
7	P7	3,41
Rata-rata		3,52

Sumber: Data Olahan, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, skor rata-rata untuk semua indikator penampilan adalah 3,52, yang sesuai dengan rentang skor 3,40-4,21. Berdasarkan skor rata-rata tersebut, kinerja pegawai BKN Pekanbaru tergolong cukup baik. Dari hasil pengulangan tanggapan responden terhadap indikator kapasitas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai tergolong baik.

Hasil Uji Validitas

Asumsi bahwa nilai yang ditentukan adalah r tabel menunjukkan bahwa instruksi yang digunakan dalam pernyataan ini valid, dan instrumen pengujian dikatakan substansial. Variabel sikap kerja terdiri dari 7 penunjuk, kemudian variabel disiplin kerja terdiri dari 5 penanda, dan variabel kinerja terdiri dari 7 penanda. Uji validitas menghasilkan ini.

Tabel 6 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sikap Kerja (X1)	X1.1	0,6632	0,2227	Valid
	X1.2	0,6459	0,2227	Valid
	X1.3	0,7772	0,2227	Valid
	X1.4	0,6541	0,2227	Valid
	X1.5	0,686	0,2227	Valid
	X1.6	0,77793	0,2227	Valid
	X1.7	0,4782	0,2227	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,568157	0,2227	Valid
	X2.2	0,7304	0,2227	Valid
	X2.3	0,6544	0,2227	Valid
	X2.4	0,6015	0,2227	Valid
	X2.5	0,469	0,2227	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,406832	0,2227	Valid
	Y1.2	0,5128	0,2227	Valid
	Y1.3	0,6046	0,2227	Valid
	Y1.4	0,4863	0,2227	Valid
	Y1.5	0,662	0,2227	Valid
	Y1.6	0,57174	0,2227	Valid
	Y1.7	0,567	0,2227	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024.

Seperti yang dapat dilihat dari uraian tabel di atas, nilai r hitung untuk setiap indikator variabel mulai agam dari nilai r tabel. Dengan itu, ukuran dan survei yang digunakan cukup banyak.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka hasil uji reliabilitas dianggap kuat. Berikut ini adalah hasil ujinya.

Tabel 7 Reliabilitas

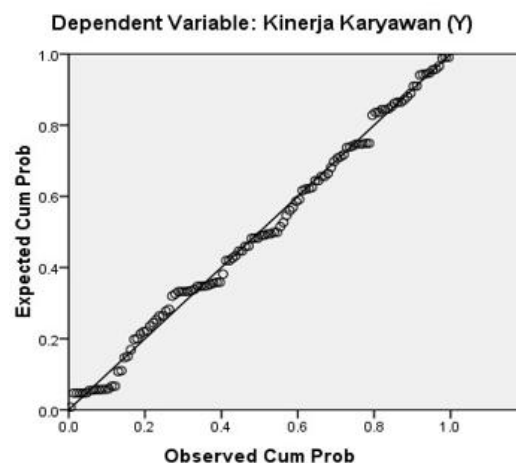
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Sikap Kerja	0,821	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	0,70	Reliabel
Kinerja pegawai	0,770	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024.

Setiap pernyataan yang digunakan dapat dikatakan benar karena nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,60 lebih tinggi dari ketentuan yang terlihat pada hasil pengujian.

Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari hasil uji kewajaran adalah untuk menentukan apakah informasi tersebut sering dibagikan. Informasi pemeriksaan biasanya digunakan dengan asumsi bahwa informasi tersebut mencakup semua aspek. Berikut ini adalah gambar untuk uji kenormalan.

**Gambar 1 Normalitas**

Sumber: Data Olahan, 2024.

Hasil Uji Multikolineritas

Uji ini dimanfaatkan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara pertimbangan bebas dengan model *backslide* yang cepat.

Tabel 8 Multikolineritas

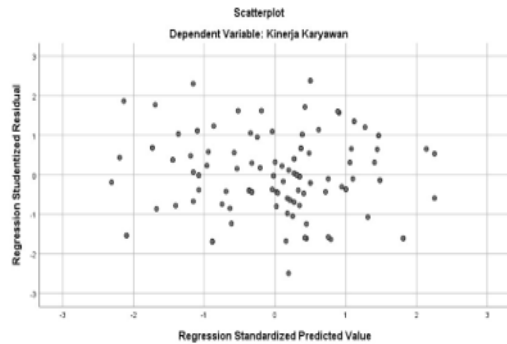
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap Kerja (X1)	.522	1.914
Disiplin Kerja (X2)	.522	1.914

Sumber: Data Olahan, 2024.

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa nilai resistansi $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 . Hasilnya, tidak ada korelasi antara hasil eksperimen dan faktor independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mempunyai hasil bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedastisitas apabila terdapat distribusi fokus bergelombang.



Gambar 2 Scatterplot

Sumber: Data Olahan, 2024.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada sumbu y tidak tersusun secara tertentu dan terdistribusi secara acak. Hasilnya, model regresi penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji kuatnya hubungan antar faktor bawahan terutama kapasitas (Y) kemudian diikuti oleh keputusan operasi (X1) dan kesetiaan kegiatan (X2).

Tabel 9 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.827	1.122		4.302	.000
Sikap Kerja (X1)	.497	.073	.602	6.837	.000
Disiplin Kerja (X2)	.110	.059	.164	1.858	.000

Sumber: Data Olahan, 2024.

Kondisi pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda dapat ditutup sebagai berikut: Variabel kapasitas (Y) memiliki nilai prediksi 4,827 dengan alasan bahwa nilai tetapnya adalah 4,827. Nilai koefisien kekambuhan. Mengingat koefisien sikap kerja X1 yang sebesar 0,497, nilai kinerja meningkat sebesar 0,497 untuk setiap kenaikan satu persen dalam sikap, kemudian, pada saat itu, koefisien kekambuhan X2 yang sebesar 0,110, nilai kinerja meningkat sebesar 0,110 untuk setiap kenaikan ketaatan kerja.

Hasil Uji t

Dilakukan analisis t-hitung dan t-tabel. Faktor bebas secara fundamental mempengaruhi variabel dependen sampai batas tertentu jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi tidak sama atau sama dengan 0,05/5%.

Tabel 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.827	1.122		4.302	.000
Sikap Kerja	.497	.073	.602	6.837	.000
Disiplin Kerja	.110	.059	.164	1.858	.000

Sumber: Data Olahan, 2024.

- Nilai t yang ditentukan dari koefisien sikap kerja adalah $6,837 > t \text{ tabel } 1,657$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa sikap kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pengujian menyatakan bahwa ada hubungan positif dan kritis antara penampilan dan pandangan gawai (H1 diterima: Ho ditolak). Jadi ada dampak positif dan kritis antara penampilan dan pandangan gawai.
- Nilai t yang ditentukan dari koefisien nilai adalah $1,858 > t \text{ tabel } 1,657$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang

menunjukkan bahwa tata tertib operasi mempengaruhi kemampuan fungsionaris. Akibatnya, hipotesis penelitian (H2 diterima, tetapi Ho ditolak) menyatakan bahwa ketertiban memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Dengan itu, disiplin memiliki hubungan positif dan kritis terhadap penampilan personel sampai tingkat tertentu.

Hasil Uji F

Digunakan untuk menentukan makna pengaruh faktor otonom, sikap kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen, kinerja (Y). Hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebagai berikut.

Tabel 11 Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3654.322	2	1.827,161	256,783	.000 ^b
	Residual	1564,525	76	7,144		
	Total	814.658	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Disiplin

Sumber: Data Olahan, 2024.

Seperti yang ditampilkan dalam hasil informasi Tabel Anova pada tabel di atas, dapat dipahami bahwa Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$. $256,783 > 3,89$. Ini menyiratkan bahwa pada saat yang sama faktor pendapat gawai dan keahlian memengaruhi variabel kapasitas personel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Langkah terakhir dalam penyelidikan kuantitatif adalah pemeriksaan ini, yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan seberapa besar

dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari penyelidikan ini.

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.518
			2.74367

Sumber: Data Olahan, 2024.

Cenderung terlihat bahwa angka *Assurance Coefficient* (R²) sebesar 0,518. Hal ini sebenarnya bermaksud bahwa hubungan antara faktor bebas dan faktor dependen dalam pemaknaan adalah 51,8%, sedangkan sisanya adalah 48,2% karena faktor-faktor lain yang dikecualikan dari model pengujian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data secara langsung yang dilakukan oleh penulis selama penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pandangan gawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga operasi BKN Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung $>$ tabel ($6,837 > 1,657$) dengan nilai signifikansi 0,000.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel disiplin kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kemampuan fungsionaris BKN Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $>$ tabel ($1,858 > 1,657$) dengan nilai signifikansi 0,000.

Saran

Gagasan eksplorasi kreator terhadap semua pertemuan yang disertakan mencakup beberapa fokus, termasuk yang berikut ini:

1. Bagi Civitas Akademika

Seluruh hasil penelitian penulis diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain di lingkungan Universitas Lancang Kuning dan ilmu pengetahuan yang ada, khususnya ilmu manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memperoleh sudut pandang baru tentang manajemen sumber daya manusia bagi seluruh civitas akademika yang membutuhkannya.

2. Kantor BKN Pekanbaru

a. Mengingat variabel keputusan gawai yang memperoleh skor terendah pada variabel gaji dan rasa aman personel dalam penelitian ini, maka disarankan kepada Kantor Wilayah XII BKN Pekanbaru untuk memberikan kondisi kerja dan insentif yang baik kepada pegawai agar pegawai juga dapat berprestasi dalam bekerja.

b. Setelah variabel not set in stone yang memperoleh skor terendah pada telaah variabel disiplin kerja, maka disarankan kepada variabel pioneer agar lebih banyak lagi dalam memberikan arahan kerja yang baik kepada pegawai agar semua arahan kerja dapat diselesaikan dengan baik seperti datang ke tempat kerja tepat waktu dan terus menerus memberikan motivasi kepada pekerja.

c. Pada penelitian variabel kinerja yang memperoleh skor terendah adalah kepribadian dan desain kerja. Agar fungsionaris di BKN Pekanbaru dapat bekerja dengan efektif dan menaati semua prosedur kerja, maka disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis pegawainya.

3. Peneliti Selanjutnya

Karena masih banyaknya kekurangan yang dialami oleh penyusun, maka sesungguhnya penelitian ini masih perlu disempurnakan dan masih banyak kekurangannya, sehingga bagi peneliti selanjutnya dirasa perlu untuk menambahkan beberapa faktor penelitian yang terkait agar dapat diperoleh penyempurnaan yang lebih baik dalam penelitian ini, terutama masalah pelaksanaan tugas representatif dengan cara menambahkan atau menambahkan beberapa faktor penelitian yang saling terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Cici, 2023. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Logistik Cargo di Banda Aceh*. Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi. E – ISSN : 2986-0296.
- Blum & Nylon, 2017. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Budhi, 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M., (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwi Failatul, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan (Studi Pada Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero))*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 60 No.01.
- Ferdinand, 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., 2012. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: penerbit BP Undip.
- Hamadi, 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hasibuan, 2014. *Prilaku dalam Organisasi, Ed. Ke-7*, Jakarta: Indeks.
- Husein, Umar., 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Kinerja Publik*. Gava Media , Jakarta.
- Machasin dan Susi Hendriani, 2017. *Reformasi Kepemimpinan Ideal dan Profesional, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru*.
- Mahmudi, 2016. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maltis & Jakson., 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2014. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Masrah dan Mu'ah 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Moeriono, 2017. *Pengembangan dan Pelatihan SDM*. Gava Media.. Jakarta.
- Nawawi, H., 2016. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Rahayuningsih, Sri Utami, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Penerbit Zifatama Publisher.
- Rivai, Veitzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, 2016. *Prilaku Organisasi*. Gava Media, Jakarta.
- Ruky, 2016. *Manajemen SDM Profesional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, 2016. *Manajemen Kinera*. Jakarta, Platinum.
- Siagian, 2014. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya,).
- Siswanto, 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia.
- Siti L, 2019. *Pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, tbk Sei Rumbia Estate*. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu. 2615-1855 (E-ISSN).
- Soejono, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sukirno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.
- Suporni & Nurhayati, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syadam, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Tarigan, Sahrul. 2021. *Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No 2. p ISSN 0216-4930.
- Terry., 2017. *Etika dan Moralitas Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

- Tuti Hartati, dkk 2017. *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu*. Jom Fekon Vol 04. No 01. Kebijakan PP No. 53 Tahun 2010, *kesanggupan Karyawan Negeri Sipil*.
- Umam., Khaerul 2016. *Prilaku Organisasi* CV.Pustaka Setia.Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.