Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Vol. 1 No. 4 November 2024
e-ISSN: 3046-7748, p-ISSN: 3046-7764, Hal 104-121
DOI : https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.289
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasiona (BKKBN) Kota Bima

Abdurrahim[1], Firmansyah Kusumayadi[2], Kartin Aprianti[3]
[1-3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline and work ability on the work performance of employees at the Office of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) of Bima City. The research method used is a quantitative approach with survey techniques. Data was collected through a questionnaire distributed to Bima City BKKBN employees. The results of the study show that work discipline and work ability significantly affect employee work performance. Good work discipline can improve employee performance, while adequate work skills also make a positive contribution to work performance. This finding provides practical implications for BKKBN management in an effort to improve employee work performance through strengthening discipline and developing work skills.*

Keywords: *Work discipline, Work ability, Work performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BKKBN Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara kemampuan kerja yang memadai juga memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen BKKBN dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui penguatan disiplin dan pengembangan kemampuan kerja.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secaraefektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisai adalah disiplin Kerja. Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Disiplin kerja lebih mencerminkan sifat dari pada perilaku. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.Kemampuan Kerja Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Blanchard dan Hersey (2013) Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan Menurut Mangkunegara, (2015:9),

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: Juli 29, 2024; Published : Agustus 05, 2024;

Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya. Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Pada awal pembentukan Kantor Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera dibentuk berdasarkan Perda Kota Bima nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Kantor Koordinasi KB dan KS Kota Bima. Perda ini terbentuk untuk mengkoordinasi Penyerahan P3D BKKBN Pusat kepada Pemerintah Kota Bima, terhitung mulai tanggal 1 Januari 2004.

Pada perkembangan lebih lanjut, perubahan signifikan terjadi,dengan adanya perubahan status kelembagaan pengelola KB dari tingkat nomenklatur Kantor Koordinasi Kelurga Berencana dan Kelurga Sejahtera menjadi nomenklatur Badan Pemberdayaan Perempuan dan Kelurga Berencana Kota Bima.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Bima terbentuk berdasarkan Perda Nomor : 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Bima;

Perubahan nomenklatur selanjutnya yaitu : Dari Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana menjadi **"DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA"** diatur dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 49 Tahun 2016 tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa pegawai Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasional **(BKKBN)** Kota Bima terdapat beberapa masalah yang menurunkan disiplin kerja pegawai diantaranya. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam meberikan penghargaan atau sanksi terhadap pegawai. Masalah kemampuan dan prestasi kerja kurangnya pelatihan dan sosialisasi kepada pegawai sehingga menurunya kemampuan kerja dan berdampak pada prestasi kerja pegawai .

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan pemimpin sehingga berdampak pada disiplin pegawai
2. kurangnya kemampuan kerja beberapa Pegawai dalam pekerjaan
3. prestasi kerja beberapa Pegawain menurun

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima ?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengatahui pengaruh signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima .
2. Untuk mengatahui pengaruh signifikan antara kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima .
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasianal (BKKBN)Kota Bima .

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. disiplin Kerja (X1)

disiplin Kerja. Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adapun Dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut (Taufik Akbar dan

Slamet 2017) :

a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

2. kemampuan Kerja (X2)

Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Adapun dan indikator motivasi kerja (Robbins, 2012)

a. Keterampilan kerja (skill)
b. Kesanggupan kerja

3. prestasi Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara, (2015:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya

Indikator dari prestasi kerja menurut Mangkunegara (2018) :

a. Kesetiaan
b. Kejujuran
c. Kedisiplinan
d. kreativitas
e. kerjasama

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan model penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Kota Bima sebanyak 103 orang responden yang terdiri dari 73 orang Pegawai yang berstatus PNS dan 30 orang yang bersatus tenaga honorer.

Menurut Sugiyono (2016) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS sebnayak 73 orang Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Kota Bima yang berstatus PNS.Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016), Menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Kota Bima yang berlokasi JL. Gatot Subroto, Sadia, Kecamatan Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. 84116

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, sauatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016:146).

2. Kuesioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016:147).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau r = 0,300 atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item penyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa ≥ 0,6) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multiplinear regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) "Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi Multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapatdilibatkan dengan menggunakan metode

Glejer yaitu dengan carameregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows

d. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y	: prestasi kerja
α	: Konstanta
β	: Koefisien Pengaruh Variabel
X_1	: disiplin kerja
X_2	: kemampuan kerja
e	: Error

5. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016)

6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

7. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

Adapun kriteria uji t adalah :

a. Jika t hitung ≥ t tabel atau nila sig < 0,05 berarti H1/H2 di terima.
b. Jika t hitung < t tabel atau nila sig > 0,05 berarti H1/H2 di tolak.
c.

8. Uji f

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Adapun kriteria uji f adalah :

a. Jika f hitung ≥ f table atau nila sig < 0,05 berarti H3 di terima.
b. Jika f hitung < f tabel atau nila sig > 0,05 berarti H3 di tolak.

4. HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

Uji Validitas

a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas menggunakan SPSS.adalah sebagai berikut :

Table 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Validity	Standar Validitas	Keterangan
DIIPLIN KERJA(X1)	P1	0.659	0,300	Valid
	P2	0.700	0,300	Valid
	P3	0.633	0,300	Valid
	P4	0.743	0,300	Valid
KEMAMPUAN KERJA(X2)	P1	0.597	0,300	Valid
	P2	0.662	0,300	Valid
	P3	0.670	0,300	Valid
	P4	0.695	0,300	Valid
PRESTASI KERJA (Y)	P1	0.477	0,300	Valid
	P2	0.490	0,300	Valid
	P3	0.597	0,300	Valid
	P4	0.538	0,300	Valid
	P5	0.593	0,300	Valid
	P6	0.580	0,300	Valid
	P7	0.694	0,300	Valid

Azwar (2016: 56).Menyatakan syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau r = 0,300 atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada semua variabel yang teliti dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu > 0.300.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan adalah sebagai berikut :

Table 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	0.618	>0,60	Reliabel
kemampuan Kerja (X2)	0.648	>0,60	Reliabel
prestasi Kerja (Y)	0.649	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada variable Disiplin Kerja (X1), kemampuan Kerja (X2) dan prestasi Kerja (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

Karena peneliti mengikuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joceline Giovanna (2021). Nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha dapat ditunjukan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3

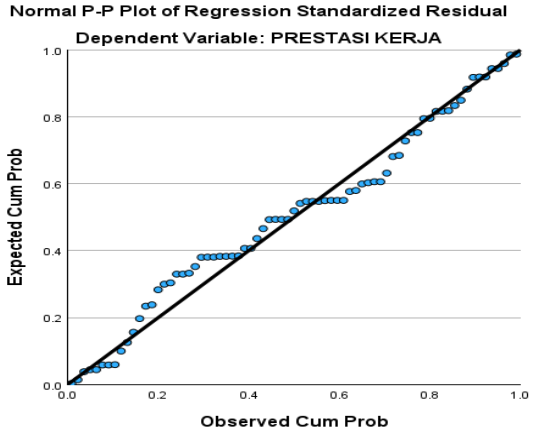
Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keadalan
>0.00 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 - 0.40	Agak andal
>0.40 - 0.60	Cukup Andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat Andal

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada Disiplin Kerja (X1), kemampuan Kerja (X2) dan prestasi Kerja (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas menggunakan SPSS.adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa grafik normal, P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar grafik diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagoanal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas .

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji Kolmogrov – Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Table 3. Hasil uji Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.33626833
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.091
	Negative		-.095
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.172
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.111
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103

		Upper Bound	.119
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji kolmogrov – Smirnov, terlihat nilai Asymp . Sig memiliki nilai >0,128[c] . Setelah di uji secara statistik dengan uji kolmogrov smirnov, diperoleh hasiil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa niilai signifkansi sebesar 0,128 sehingga dapat di katakan nilai signifkansi > 0,05 yang artinya residual data regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji Multikolinearitas menggunakan SPSS.adalah sebagai berikut:

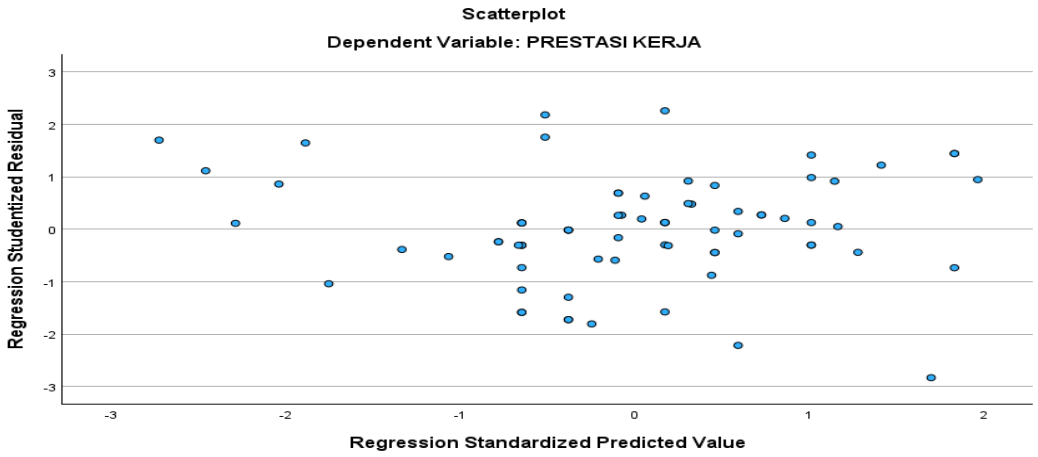
Table 4. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.566	3.806		4.090	<.001		
	DISIPLINKERJA	.662	.157	.448	4.205	<.001	.998	1.002
	KEMAMPUAN KERJA	.160	.153	.111	1.044	.300	.998	1.002
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

Berdasarkan nilai Collinearity Statistics dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance untuk Disiplin Kerja (X_1), kemampuan Kerja (X_2) dan prestasi Kerja (Y) jika nilai tolerance 0,998 > 0,10 dan nilai VIF 1.002< 10.000 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinilai bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

d. Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji Autokorelasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 5. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456[a]	.208	.185	2.369	2.319
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai DW dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson (2.319) nilai k (2) dan n (73) dengan signifikansi 5% nilai DU (1.676) < nilai Durbin Watson < 4-DU (2,324) artinya tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Regeresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Disiplin Kerja (X_1), kemampuan Kerja (X_2) dan prestasi Kerja (Y) dengan di bantu program SPSS dalam perhitungannya dan memperoleh hasil sebagai berikut :

Table 6. Hasil uji Regeresi Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.566	3.806		4.090	<.001		
	DISIPLINKERJA	.662	.157	.448	4.205	<.001	.998	1.002
	KEMAMPUAN KERJA	.160	.153	.111	1.044	.300	.998	1.002
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

Y = 15.566+ 0,662 (X1) + 0,160 (X2) + e

Berdasarkan hasil persamaan yang di peroleh dapat di jelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Disiplin Kerja (X_1), kemampuan Kerja (X_2) yaitu sebagai berikut :

a) Nilai konstanta sebesar 15,566, maka angka itu menunjukkan jika nilai Disiplin Kerja (X_1), kemampuan Kerja (X_2) memiliki nilai (0) maka prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebanyak 15,566
b) Koefisien regresi variabel nilai Disiplin Kerja (X_1) 0,662 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Disiplin Kerja 1 satuan, maka terjadi perubahan Prestasi kerja pada kantor bapan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima, dengan asumsi yang bernilai tetap atau sama.
c) Koefisien regresi variabel kemampuan Kerja (X_2) 0,160 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel kemampuan Kerja 1 satuan, maka terjadi Perubahan kemampuan Kerja pada kantor bapan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima, dengan asumsi yang bernilai tetap atau sama dengan asumsi yang bernilai tetap atau sama.

Analisis Koefisien Korelasi

Adapun hasil Analisis Koefisien Korelasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Table 7. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456[a]	.208	.185	2.369	2.319
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Nilai koofisien berganda yaitu sebesar 0,456 (45,6%) Artinya tingkat keeratan hubungan Disiplin Kerja , kemampuan Kerja terhadap prestasi Kerja Pegawai pada kantor bapan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima cukup kuat sebesar 0,456.

Analisis Determinasi

Adapun hasil Analisis Koefisien determinasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Table 8. Analisis Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456[a]	.208	.185	2.369	2.319
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Dari pengujian yang terlihat dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,456 dan nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) sebesar 0,208 artinya hubungan Disiplin Kerja , kemampuan Kerja terhadap prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 20,8% sedangkan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Adapun hasil Uji T (Parsial) menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 9. Analisis Determinasi

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.566	3.806		4.090	<.001		
	DISIPLINKERJA	.662	.157	.448	4.205	<.001	.998	1.002
	KEMAMPUAN KERJA	.160	.153	.111	1.044	.300	.998	1.002
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

1. disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja .

Berdasarkan hasil output SPSS diatas antara disiplin kerja Terhadap prestasi kerja maka diperoleh nilai t_{hitung} = 4.205 kemudian nilai t_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka (dk) = 73-3 = 70, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = a/2 = 0,05/2 = 0,025 untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai t_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 1,994 .

Jika di bandingkan antara nilai t_{tabel} dan t_{hitung}, maka nilai t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} = (1,994 < 4.205). Artinya variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima atau H1 diterima.

2. kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil output SPSS diatas antara Kemampuan Kerjakemampuan terhadap Perstasi Kerja maka diperoleh nilai t_{hitung} = 1.044 kemudian nilai t_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka (dk) =73-3 = 70, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = a/2 = 0,05/2 = 0,025 untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai t_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 1,994. Jika di bandingkan antara nilai t_{tabel} dan $t_{hitung,}$ maka nilai t_{tabel} lebih bear dari t_{hitung} = (1,994 > 1.044). Artinya kemampuan Kerja (X_2) tidak berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap prestasi Kerja. (Y) Pada Pegawai pada kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima atau H2 ditolak

Uji F (Simultan)

Adapun hasil Uji F (Simultan) menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Table 10. Analisis Determinasi

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.260	2	51.630	9.196	<.001[b]
	Residual	392.987	70	5.614		
	Total	496.247	72			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, DISIPLINKERJA						

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diantara disiplin kerja dan kemampuan Kerja terhadap prestasi Kerja. maka di peroleh nilai f_{hitung} = 9,196 kemudian nilai f_{hitung} tersebut akan di bandingkan dengan f_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3, maka (dk) = 73-3 = 70, dan taraf kesalahan 5% (0,05) =a/2 = 0,05/2 = 0,025 untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai f_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi f) adalah sebesar 3,24.

Jika di bandingkan antara nilai f_{tabel} dan $f_{hitung,}$ maka nilai f_{tabel} lebih kecil dari f_{hitung} = (3,128 < 9,196). Artinya variabel disiplin kerja (X_1), kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi Kerja. (Y) Pegawai pada kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima H3 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Pada Penelitian Dan Pembahasan Mengenai variabel disiplin kerja , kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi Kerja. Pegawai pada kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima Maka Penulis Dapat Menarik Kesimpulan Sebagai Berikut :

1) Secara Parsial disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh positif dan Signifikan Terhadap prestasi Kerja.pegawaipada kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima H1 diterima.

2) Secara Parsial kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi Kerja.Pada Pegawai kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima atau H2 ditolak.
3) Berdasarkan Uji F Diketahui Bahwa Variable disiplin kerja , kemampuan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap prestasi Kerja.Pada Pegawai pada kantor badan kependudukan dan keluarga berencana nasiona (bkkbn) kota bima H3 diterima.

Saran

1. Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

- **Implementasi Kebijakan Disiplin yang Ketat:** BKKBN Kota Bima sebaiknya menetapkan kebijakan disiplin yang jelas dan ketat, serta memberikan sanksi yang konsisten bagi pegawai yang melanggar. Hal ini akan meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja.
- **Pengawasan yang Lebih Intensif:** Peningkatan pengawasan oleh atasan langsung terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja pegawai. Pengawasan yang intensif akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- **Penghargaan dan Pengakuan:** Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Bentuk penghargaan bisa berupa sertifikat, insentif, atau apresiasi publik di hadapan rekan kerja.

2. Meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai

- **Pelatihan dan Pengembangan:** BKKBN Kota Bima perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Program ini bisa mencakup pelatihan teknis, manajerial, serta soft skills.

3. Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

- **Penilaian Kinerja yang Objektif:** Melakukan penilaian kinerja yang objektif dan transparan dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Hasil penilaian kinerja harus disosialisasikan kepada pegawai untuk memberikan feedback yang konstruktif.

- **Peningkatan Motivasi Kerja:** Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan motivasi melalui insentif, suasana kerja yang positif, serta dukungan moral dari manajemen. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai prestasi kerja yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(1), 1–9.

Thoha, M. (2011). Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), 27–36.

Oras, S. (2012). Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. Gema Ekonomi, 1(2), 138–156.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3), 130–138.

Aziz, A. R., & Aziz, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. Jurnal Bisnis Administrasi, 6(2), 24–31.

Arianty, N. (2018). Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 1–15.

Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 45–60.