

## ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DISIPLIN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA TENGAH

Mathius Yun Samlan<sup>1</sup>, Petrus Ma'na<sup>3</sup>, Asrin Tandi<sup>3</sup>

e-mail: [mathiussamlan@gmail.com](mailto:mathiussamlan@gmail.com)<sup>1</sup>, [petramanna@ukipaulus.ac.id](mailto:petramanna@ukipaulus.ac.id)<sup>3</sup>,  
[asrintandi@ukipaulus.ac.id](mailto:asrintandi@ukipaulus.ac.id)<sup>3</sup>

Program Studi, Fakultas, Universitas/Institusi Asal

Alamat Universitas/Institusi Asal

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui dan menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengetahuan Pegawai, Kemampuan Pegawai dan Semangat Kerja Pegawai) terhadap Kualitas Disiplin Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data primer dan data sekunder. Populasi 41 orang pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Teknik pengambilan sampel dengan Teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 41 orang yang dijadikan sebagai responden. Metode analisis data dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan analisis SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Variabel Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, hal ini terlihat dari signifikan Variabel Pengetahuan Pegawai (X1)  $0,112 > 0,05$ . Hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,627 < 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). Hipotesis 1 ditolak. 2). Variabel Kemampuan Pegawai (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Kemampuan Pegawai (X2)  $0,587 > 0,05$ . Nilai t tabel =  $2,02619$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,547 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 2 diterima. Sehingga Kemampuan Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). 3). Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Semangat Kerja Pegawai (X3)  $0,025 < 0,05$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,362 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 diterima. Sehingga Semangat Kerja Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). 4) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar  $11,524$  dengan nilai F tabel adalah  $2,02619$ , sehingga nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $11,524 > 2,02619$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Variabel X3 secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pengetahuan Pegawai (X1), Variabel Kemampuan Pegawai (X2) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah

**Kata-kata Kunci:** Sumber Daya Manusia (Pengetahuan Pegawai, Kemampuan Pegawai dan Semangat Kerja Pegawai) dan Kualitas Disiplin Pegawai

# ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING THE QUALITY OF EMPLOYEE DISCIPLINE AT THE TRANSPORTATION SERVICE OF CENTRAL PAPUA PROVINCE

**Abstract:** This research to: determine and analyze the development of Human Resources (Employee Knowledge, Employee Ability and Employee Work Spirit) on the Quality of Employee Discipline in the Central Papua Province Transportation Service. This research is quantitative research. Sources of primary data and secondary data. The population is 41 employees of the Central Papua Province Transportation Service. The sampling technique was a saturated sample technique where the entire population was used as the sample, so that the sample in this study was 41 people who were used as respondents. Data analysis method using multiple linear regression analysis with the help of SPSS analysis. The results of this research show that: 1). The Employee Knowledge Variable (X1) does not have a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y) in the Central Papua Province Transportation Service, this can be seen from the significance of the Employee Knowledge Variable (X1)  $0.112 > 0.05$ . The calculated  $t$  calculation result is smaller than the  $t$  table ( $1.627 < 2.02619$ ), then  $H_0$  is accepted or Hypothesis 1 is accepted. Thus it can be concluded that the independent variable has no effect on the dependent variable. So the results of this research show that employee knowledge (X1) has no effect on the quality of employee discipline (Y). Hypothesis 1 is rejected. 2). The Employee Ability variable (X2) does not have a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y) in the Central Papua Province Transportation Service. This can be seen from the significant Employee Ability (X2)  $0.587 > 0.05$ . The  $t$  table value =  $2.02619$ . This means that the calculated  $t$  value is greater than the  $t$  table ( $0.547 > 2.02619$ ), then  $H_0$  is accepted or Hypothesis 2 is accepted. So that Employee Ability (X2) partially has a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y). 3). The Employee Work Morale variable (X3) has a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y) at the Central Papua Province Transportation Service. This can be seen from the significant Employee Morale (X3)  $0.025 < 0.05$ . The calculated  $t$  value is greater than the  $t$  table ( $2.362 > 2.02619$ ), then  $H_0$  is accepted or Hypothesis 3 is accepted. So that Employee Work Morale (X3) partially has a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y). 4) Based on the test results in the table above, it can be seen that the calculated  $F$  value is  $11,524$  with the  $F$  table value being  $2.02619$ , so the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $11.524 > 2.02619$ , and the significance level is  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, it can be concluded that variables X1, The Employee Ability Variable (X2) and the Employee Morale Variable (X3) simultaneously (together) have a positive and significant effect on the Quality of Employee Discipline (Y) at the Central Papua Province Transportation Service.

**Keywords:** Human Resources (Employee Knowledge, Employee Ability and Employee Work Morale) and Quality of Employee Discipline

## PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, sebagai organisasi perangkat daerah yang memiliki fungsi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakatnya, khususnya bagi masyarakat provinsi papua. Pelayanan yang diberikan dan dilakukan oleh Dinas Perhubungan secara umum adalah pelayanan terhadap diantaranya: Penerbitan dan pengelolaan perizinan operasinal angkutan orang/barang milik masyarakat; Penerbitan dan pengujian kelayakan operasional kendaraan angkutan orang/barang milik masyarakat; Pengaturan dan pengelolaan sarana-prasarana perpajakan, dermaga dan terminal;Pengamanan fasilitas umum dan fasilitas pemerintah terkait dengan berlalu lintas; Pelaksanaan kajian dan rumusan pengembangan

manajemen lalu lintas, jaringan transportasi local darat, sungai dan danau; Pengamanan setiap acara-acara daerah termasuk acara masyarakat yang dinilai perlu dan harus dilakukan pengamanan;Penerbitan dan pengelolaan perizinan terkait dengan kegiatan usaha transportasi; dan Penyediaan fasilitas public dalam mengakses perizinan secara mudah, cepat dan murah. Disamping pelayanan tersebut di atas, banyak pelayanan lainnya yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap masyarakat juga diselenggarakan secara baik dan professional dan tidak kalah pentingnya juga pelayanan internal aparatur sebagai wujud kepedulian dalam upaya mewujudkan sumberdaya yang optimal dan professional.

Pelayanan tersebut tidak terlepas dari peran pegawai yang ada di Dinas Perhubungan.

Namun pelayanan ini membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan professional dalam menjalankan fungsinya agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pegawai dan masyarakat. Salah satu upaya Dinas Perhubungan Provinsi Papua dalam melakukan pelayanan maksimal dengan penerapan disiplin kerja bagi para pegawai. Sebab kedisiplinan sebagai salah satu visualisasi yang dapat dilihat langsung oleh publik dalam menjalankan tugas pokok pegawai.

Pada penelitian ini disiplin yang dimaksudkan adalah Disiplin Kerja, Dimana Disiplin Kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2008 : 194).

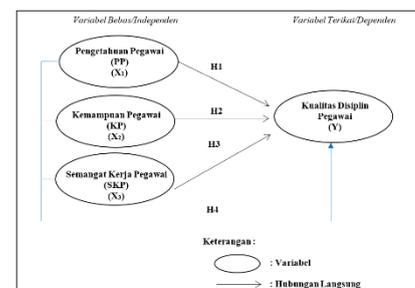
Disiplin kerja dapat terlihat langsung pada kepribadian pegawai dalam kesehariannya pada saat melaksanakan tugasnya, terkait sumber daya manusia yang ada, namun sumber daya manusia yang ada tersebut dapat dilihat dari beberapa indikatornya untuk dapat menilai kedisiplinannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Hutapea dan Nurianna (2008:62) yang menguraikan tentang indikator kualitas sumber daya manusia antara lain: Pemahaman bidang kerja, yakni adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam bekerja; Pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas kerja; Kemampuan pegawai memiliki yang kemampuan dalam berjalan berbagai tugas kerja yang diberikan akan lebih efisien dalam bekerja; Semangat kerja dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka; dan Kemampuan perencanaan pegawai yang memiliki kemampuan dalam perencanaan pegawai sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

Observasi (Observation is a data collection technique based on direct observation related to the research method and objectives. (Tandi, 2024), yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas

Perhubungan Provinsi Papua Tengah, terkait dengan sumber daya manusia yang ada, menunjukkan bahwa: Pada pemahaman bidang kerja dilingkup pegawai masih relative kurang sebab sebagian pegawai menempati jabatannya belum sesuai dengan disiplin keilmuannya, Pengetahuan pegawai pada tugas pokoknya masih belum maksimal dilaksanakan sebab masih terdapat pada bagian pekerjaan terdapat pegawai yang masih baru, Kemampuan pegawai masih belum merata sebab adanya perubahan struktur kerja pada pemekaran daerah yang baru baik pada tingkat provinsi dan Tingkat kabupaten, Semangat kerja pegawai masih perlu ditingkatkan sebab masih terlihat beberapa pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang ada, Kemampuan perencanaan pegawai dalam merencanakan penyelesaian tugas pokoknya masih perlu ditingkatkan sebab masih terdapat beberapa pegawai yang belum bisa menggunakan komputer dimana saat ini kegiatan pelaporan kerja sudah menggunakan aplikasi dan komputerisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah dan Untuk mengetahui dan menganalisis Kualitas Disiplin Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono (2019). Peneliti menyusun kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Berdasarkan dengan kerangka konseptual penelitian diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara

terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2019:99). Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka konseptual penelitian diatas, maka peneliti hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pengetahuan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai.

H2 : Kemampuan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai.

H3 : Semangat Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai.

H4 : Pengetahuan Pegawai, Kemampuan Pegawai dan Semangat Kerja Pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data Penelitian.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode observasi dan wawancara dan kuesioner. Metode observasi digunakan dengan cara melakukan pemantauan langsung di lapangan, yakni melihat secara langsung aktivitas di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, kemudian metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara kepada unsur pimpinan dan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini. Untuk lebih terarah dalam melakukan kegiatan wawancara tersebut, maka dibuat kuesioner (daftar pertanyaan). Adapun sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Data Primer

Data primer diperoleh dari kegiatan penelitian lapang yang dilakukan melalui observasi langsung dan hasil wawancara dengan unsur pimpinan dan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, serta pihak-pihak lainnya yang mengetahui tentang informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan berupa hasil bacaan referensi-referensi, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, yang relevan dengan masalah yang dikaji

dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimulai dengan menetapkan Populasi penelitian, dimana populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono ,2017:215). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/ objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang melekat pada diri subjek/ objek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Personalia, jumlah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, adalah sebanyak 41 orang pegawai (sumber data: Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah 2024). Selanjutnya peneliti menetapkan sampel penelitian. Teknik penetapan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh, Dimana total populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga total sampel pada penelitian ini adalah 41 orang pegawai ASN yang di jadikan sebagai responden.

Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

Arikunto (2010: 194) menjelaskan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden.

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik tertulis, gambar, maupun elektronik (Sukmadinata, 2007: 220).

### Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh serta menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan metode analisis deskriptif dan Analisis Regresi Berganda yang mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e_i$$

dimana :

Y = Kualitas Disiplin Pegawai

X1 = Pengetahuan Pegawai

- X2 = Kemampuan Pegawai
- X3 = Semangat Kerja Pegawai
- a1-a5 = Koefisien regresi X1 - X3
- ei = Faktor kesalahan (error)

Untuk memperoleh taksiran model regresinya, maka nilai  $\beta_0, \beta_1 - 5$  dihitung dengan menggunakan paket program komputer SPSS Versi 23 (statistical Package for Social Science). Agar setiap variabel dapat memberikan arti, maka dilakukan pengukuran dengan pembobotan melalui score, yakni :

- Sangat Baik (SB) diberi skor 5
- Baik (B) diberi skor : 4
- Sedang (S) diberi skor : 3
- Rendah (R) diberi skor : 2
- Sangat Rendah (SR) diberi skor : 1

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan, dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengukur pengaruh seluruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat, digunakan uji statistik yaitu uji Fisher (uji - F) dengan derajat kemaknaan (degree of freedom) 95 % / alpha ( $\alpha$ ) = 5 %.
2. Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel) dijelaskan oleh Koefisien Korelasi (R) apabila nilai  $R > 0,5$  berarti hubungan kuat,  $R = 0,5$  berarti hubungan sedang dan  $R < 0,5$  berarti hubungan lemah.
3. Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (dependent variabel) terhadap variabel bebas (independent variabel) dan konstanta intercept dijelaskan oleh Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau (R-Square) dan apabila pengaruh intercept dikeluarkan maka  $R^2$  menjadi  $R^2$  terkoreksi (Adj.R-Square).
4. Untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas (X1 - X5) terhadap variabel terikat (Y), akan digunakan uji statistik yaitu uji student (uji-t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model

regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pada penelitian ini dilakukan Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan menganalisis Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Disiplin Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Sumber Daya Manusia di tetapkan pada 3 (tiga) dalam menganalisis Kualitas Disiplin Kerja, dimana variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) sebanyak 3 (tiga) variabel yakni: variabel Pengetahuan Pegawai (X1), variabel Kemampuan Pegawai (X2) dan variabel Semangat Kerja Pegawai (X3), sedangkan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini terdiri dari 1 (satu) varoabel yaitu: variabel Kualitas Disiplin Kerja (Y).

Selanjutnya peneliti melakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan dengan menggunakan SPSS 23, pengujian dilakukan secara parsial maupun secara simultan antara variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y), yang dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 1.  
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.774	1.828		.970	.338
Pengetahuan Pegawai (X <sub>1</sub> )	.281	.173	.291	1.627	.112
Kemampuan Pegawai (X <sub>2</sub> )	.425	.180	.392	2.362	.024
Semangat Kerja Pegawai (X <sub>3</sub> )	.100	.183	.095	.547	.587

a. Dependent Variable: Kualitas Disiplin Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 24, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.774 + 0.281X_1 + 0.425X_2 + 0.100X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel Independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa Nilai Constanta adalah 1,774, artinya tidak terjadi perubahan variabel

Pengetahuan Pegawai, variabel Kemampuan Pegawai dan variabel Semangat Kerja Pegawai (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka Kualitas Disiplin Pegawai adalah sebesar 1,774 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien variabel Pengetahuan Pegawai (X1) adalah 0,281, artinya jika variabel Pengetahuan Pegawai (X1) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Kemampuan Pegawai (X2), variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) dan konstanta (a) adalah 0 maka Kualitas Disiplin Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan Pegawai (X1) berpengaruh Signifikan bagi Kualitas Disiplin Pegawai (Y), sehingga Pengetahuan Pegawai semakin meningkat di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, maka Kualitas Disiplin Pegawai semakin tinggi.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Pegawai (X2) 0,425, artinya variabel Kemampuan Pegawai (X2) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Pengetahuan Pegawai (X1), variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) dan konstanta(a) adalah 0 (nol), maka Kualitas Disiplin Pegawai di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah akan meningkat sebesar 0,425. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Pegawai yang ada saat ini berkontribusi positif bagi Kualitas Disiplin Pegawai, sehingga semakin besar Kemampuan Pegawai maka semakin meningkat Kualitas Disiplin Pegawai di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.
3. Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) 0,100, artinya variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) meningkat sebesar 1%, dengan asumsi variabel Pengetahuan Pegawai (X1), variabel Kemampuan Pegawai (X2) dan konstanta(a) adalah 0 (nol), maka Semangat Kerja Pegawai di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah akan meningkat sebesar 0,100. Hal tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai berkontribusi positif bagi Kualitas Disiplin Pegawai, sehingga semakin besar Semangat Kerja Pegawai maka semakin meningkat Kualitas Disiplin Pegawai di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Pardede dan Manurung (2014:29) nilai t hitung

digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%.

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasarengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai t hitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 ( $\alpha$ ), maka H0 diterima, artinya variable independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 ( $\alpha$ ), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf signifikansi < 0,05 yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.774	1.828		.970	.338
Pengetahuan Pegawai (X <sub>1</sub> )	.281	.173	.291	1.627	.112
Kemampuan Pegawai (X <sub>2</sub> )	.425	.180	.392	2.362	.024
Semangat Kerja Pegawai (X <sub>3</sub> )	.100	.183	.095	.547	.587

a. Dependent Variable: Kualitas Disiplin Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh Pengetahuan Pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y)

Variabel Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan

Provinsi Papua Tengah, hal ini terlihat dari signifikan Variabel Pengetahuan Pegawai (X1)  $0.112 > 0,05$ .

Dari nilai t tabel = t ( $\alpha/2$ ; n-k-1) ( $\alpha$ = signifikansi, n jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus),  $t(0,05/2;41-3-1) = (0,025;37)$  (sumber: tabel titik persentase Distribusi, d.f = 1-40), maka nilai t tabel = 2.02619.

Hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1.627 < 2.02619$ ), maka H0 diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). Hipotesis 1 ditolak.

Pengaruh Kemampuan Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y)

Variabel Kemampuan Pegawai (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Kemampuan Pegawai (X2)  $0,587 > 0,05$ .

Dari nilai t tabel ( $\alpha/2$ ; n-k-1) ( $\alpha$ = signifikansi, n jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus). Maka nilai t tabel = 2.02619. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0.547 > 2.02619$ ), maka H0 diterima atau Hipotesis 2 diterima. Sehingga Kemampuan Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y).

**Pengaruh Semangat Kerja Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y)**

Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Semangat Kerja Pegawai (X3)  $0,025 < 0,05$

Dari nilai t tabel ( $\alpha/2$ ; n-k-1) ( $\alpha$ = signifikansi, n jumlah sampel, k=jumlah variabel bebas, 1=rumus). Maka nilai t tabel = 2.02619. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.362 > 2.02619$ ), maka Ho diterima atau Hipotesis 3 diterima. Sehingga Semangat Kerja Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y).

**Hasil Uji F (Simultan)**

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai f hitung  $> f$  tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai f hitung  $> f$  tabel dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat,

artinya pengaruh secara bersama-sama atau simultan, dengan melihat nilai f tabel = f (K;n-k)  $F = (2/40-2)$ , f tabel =  $2;38) = 3,23$  (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), dengan tingkat kesalahan 5%. Uji f yang dilakukan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.

Hasil Tabel Uji FANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.904	3	21.968	11.524	.000 <sup>a</sup>
Residual	70.535	37	1.906		
Total	136.439	40			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>), Kemampuan Pegawai (X<sub>2</sub>), Pengetahuan Pegawai (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kualitas Disiplin Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 11.524 dengan nilai F tabel adalah 2.02619, sehingga nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $11.524 > 2.02619$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 , X2 dan Variabel X3 secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pengetahuan Pegawai (X1), Variabel Kemampuan Pegawai (X2) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah Nol dan satu. Nilai R2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel Dependent amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti Variabel - variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R2) yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Kooefisien Determinasi (R2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.441	1.381

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>), Kemampuan Pegawai (X<sub>2</sub>), Pengetahuan Pegawai (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,441. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 44,1 % sisanya 55,9% ditentukan oleh variabel lain, yang tidak dijelaskan dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Pengetahuan Pegawai (X1) Pegawai (Y)**

Pada penelitian ini hubungan antara Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan oleh signifikan Variabel Pengetahuan Pegawai (X1)  $0.112 > 0,05$ . Hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1.627 < 2.02619$ ), maka H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y).

Peneliti mengasumsikan bahwa Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, pada dasarnya pengetahuannya pegawai tentang suatu ketentuan, aturan dan permodelan pekerjaan mulai dari perencanaan sampai pada pencapaian pekerjaan tentunya harus dimiliki oleh setiap pegawai, namun pada kenyataannya bahwa pengetahuan pegawai kadang terbatas, sebab setiap pegawai memiliki pengetahuan yang berbeda dengan pegawai yang lainnya, sehingga seringkali pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik atau tinggi atau serba tau kadang menjadi arogan sebab merasa dibutuhkan. Penelitian ini menghubungkan bagaimana kualitas disiplin pegawai dengan pengetahuan pegawai, rupanya ini menjadi unik sebab berbanding terbalik dengan apa yang menjadi hipotesis penelitian ini, dimana pengetahuan pegawai tidak mempengaruhi kualitas disiplin pegawai, hal ini dapat terlihat secara nyata dalam keseharian dikantor saat bekerja terlihat bahwa pegawai yang

memiliki pengetahuan yang serba bisa sering acuh tak acuh dan sering terlambat ke kantor, sebab pegawai yang berpengetahuan kadang merasa dibutuhkan sehingga bagaimanapun kondisi dan suasana kantor, suka atau tidak tetap dibutuhkan.

#### **Pengaruh Kemampuan Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y)**

Kemampuan kerja dalam hal ini kemampuan pegawai mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pribadi mencakup kesehatan individu, kemampuan fungsional, kompetensi, nilai, dan ketinggian; dan tuntutan pekerjaan terdiri konten dan konteks kerja, lingkungan kerja, organisasi kerja (Ilmarinen, 2009). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa signifikan Semangat Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>)  $0,025 < 0,05$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.362 > 2.02619$ ), maka H<sub>0</sub> diterima atau Hipotesis 3 diterima. Sehingga Semangat Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). Hal ini menjadikan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, sebagai suatu keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan perusahaan/organisasi, melihat masa depan perusahaan/organisasi, keterampilan menyusun rencana, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kemampuan pegawai berpengaruh terhadap kualitas disiplin pegawai, ini diartikan bahwa pegawai mampu dan bisa menjalankan tugas pokoknya dalam masa kerjanya di kantor yang berpedoman pada standarisasi pekerjaan yang berlaku, tentunya ini akan memicu suatu kualitas dalam bekerja diantaranya kualitas disiplin pegawai, sebab pegawai yang bekerja dengan menggunakan standarisasi pekerjaan pastilah akan memiliki kemampuan yang kuat dalam bekerja, baik dalam kedisiplinan waktu, ketepatan dalam jam kerja dan loyalitas kepada pimpinan, sehingga hal ini akan meningkatkan kualitas disiplin pegawai khususnya dilingkup Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

### **Pengaruh Semangat Kerja Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y)**

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa signifikan Semangat Kerja Pegawai (X3)  $0,025 < 0,05$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,362 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 diterima. Sehingga Semangat Kerja Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). Sehingga untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai maka Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah harus mampu dan bisa menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja diantaranya pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi pegawai yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja, menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi pegawai dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan dalam menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun dan pastinya kualitas disiplin pegawai bisa menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah, hal ini terlihat dari signifikan Variabel Pengetahuan Pegawai (X1)  $0,112 > 0,05$ . Hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,627 < 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Pegawai (X1) tidak berpengaruh terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y). Hipotesis 1 ditolak.
2. Variabel Kemampuan Pegawai (X2) tidak

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Kemampuan Pegawai (X2)  $0,587 > 0,05$ . Nilai t tabel =  $2,02619$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,547 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 2 diterima. Sehingga Kemampuan Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y).

3. Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah. Hal ini terlihat dari signifikan Semangat Kerja Pegawai (X3)  $0,025 < 0,05$ . Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,362 > 2,02619$ ), maka  $H_0$  diterima atau Hipotesis 3 diterima. Sehingga Semangat Kerja Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y).
4. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 11.524 dengan nilai F tabel adalah 2.02619, sehingga nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $11,524 > 2,02619$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Variabel X3 secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pengetahuan Pegawai (X1), Variabel Kemampuan Pegawai (X2) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Tengah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azuar Juliandi, Irfan dan Sapriyal Manurung. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya

Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.

Tandi, A. (2024). Analysis of Employee Work Motivation In The Scope of Tanralili Sub-district Government, Maros Regency. Eduvest - Journal of Universal Studies, 4(1), 183-201. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i1.1007>

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 110.

Widoyoko, Eko Putro. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.