



ANALISIS MOTIVASI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Sucitra Anggareksa, Ikhah Malikhah

Prodi atau Jurusan Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Motivasi, pengembangan SDM dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Analisis Motivasi, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan

ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu Motivasi adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, inovatif, serta berani mengambil resiko dalam rangka memperoleh keuntungan, baik berupa uang maupun kepuasan diri. Motivasi pada hakekatnya

*Correspondence Address : sucitraanggareksa969@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v11i11.2024. 4789-4798

© 2024UM-Tapsel Press

merupakan suatu dorongan dan energi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu usaha (Rivai, 2023). Adapun Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi (Mangkunegara & Anwar, 2023).

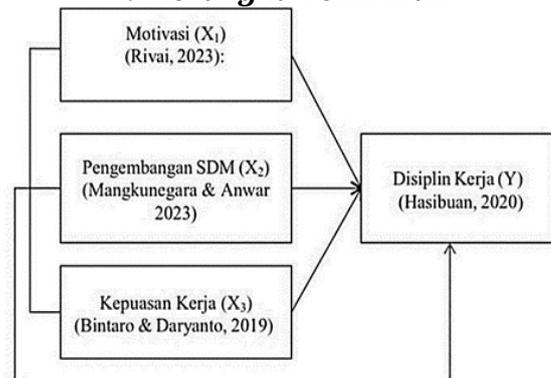
Dengan adanya Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Bintaro & Daryanto, 2019). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah, Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Bekerja etis, Dari empat indikator disiplin yang disebutkan di atas, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2021). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang karyawan diantaranya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Komunikasi merupakan salah satu faktor seperti Pegawai Dinas Ketenagakerjaan

Provinsi Sumatera Utara tidak dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik jika tidak didukung motivasi, pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin karyawan.

PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

1. Kerangka Pemikiran.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui tentang Motivasi, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

2. Populasi dan Sampel.

Selanjutnya dilakukan dasar pengolahan dengan populasi dan sampel. Sehingga anggota populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 159 orang

pegawai. Selanjutnya pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dasarnya, N = jumlah populasi, n = jumlah sampel, e = tingkat kesalahan yang ditolerir. Sehingga akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{159}{1 + 159(0,10^2)} = \frac{159}{1 + 159(0,01)} = \frac{159}{2,59} = 61,38$$

Yang berarti, perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 61,38 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 61 buah sampel, nilai 61 didapat dari hasil pembulatan pecahan.

Selanjutnya, variabel penelitian dan definisi operasional yaitu dengan beberapa kriteria variabel penelitian, yaitu variabel bebas, motivasi, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja. Dan akhirnya dilakukan pengujian dengan regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Lokasi Penelitian.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara.



Gambar 2. Lokasi Penelitian

Kemudian waktu penelitian dilakukan dari November 2023 sampai dengan Agustus 2024, dengan kegiatan permohonan penelitian sampai dengan pembuatan keluaran penelitian. Teknik Analisa data dilakukan dengan uji kualitas data, uji validitas (kelayakan), uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dengan uji histogram, uji probability plot), uji multikolinieritas, uji heteroskeastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji t(parsial), terahir dengan koefisien determinasi(R²).

4. Definisi Operasioal

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian.

a. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Hasibuan, 2020), Adapun indikator pada variabel Disiplin Kerja (Y) yaitu :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Bekerja etis

b. Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, inovatif, serta berani mengambil resiko dalam rangka memperoleh keuntungan, baik berupa uang maupun kepuasan diri. Motivasi pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu usaha (Rivai, 2023). Adapun indikator pada variabel Motivasi (X1) yaitu :

1. Kerja keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

c. Pengembanganm SDM (X2)

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi (Mangkunegara & Anwar, 2023).

Adapun indikator pada variabel Pengembangan SDM (X2) yaitu :

1. Rotasi unit kerja
2. Latihan instruksi pekerjaan
3. Magang
4. Pengarahan Penugasan

d. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Bintaro & Daryanto, 2019). Adapun indikator pada variabel Kepuasan Kerja (X3) yaitu :

1. Pekerjaan
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara memiliki sejarah yang panjang dan signifikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di wilayah ini. Dinas ini didirikan seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat terhadap pengaturan dan pengawasan ketenagakerjaan, terutama dalam rangka menghadapi tantangan industri dan ekonomi di Sumatera Utara yang terus berkembang. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas (Y) Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	0.574	0.252	Valid
2	Kehadiran pegawai mempengaruhi hasil pekerjaannya.	0.479	0.252	Valid
3	Pegawai selalu taat pada seluruh peraturan kerja yang telah ditetapkan.	0.444	0.252	Valid
4	Pegawai merasa puas bekerja sehingga taat pada peraturan kerja.	0.748	0.252	Valid
5	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.	0.785	0.252	Valid
6	Program pengembangan dan pelatihan membuat pegawai memahami standar kerja yang harus dipenuhinya.	0.612	0.252	Valid
7	Pegawai selalu bersikap etis dalam melaksanakan pekerjaannya.	0.747	0.252	Valid
8	Pegawai dengan motivasi diri yang baik akan selalu bersikap etis dalam bekerja.	0.732	0.252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

dapat dilihat bahwa seluruh r_{hitung} tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0.252) dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian maka kuesioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuesioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Uji Validitas (X1) Motivasi

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pegawai sering mendapatkan tawaran rotasi kerja dari atasannya.	0.566	0.252	Valid
2	Rotasi kerja membuat pegawai berimbang dalam segi keterampilan dan pengetahuan.	0.698	0.252	Valid
3	Pegawai sering mendapatkan pelatihan dari para atasannya.	0.756	0.252	Valid
4	Pegawai dapat meminta instruksi kerja kepada rekan kerja apabila kurang mengerti.	0.736	0.252	Valid
5	Pegawai magang akan diberikan kegiatan pengembangan.	0.711	0.252	Valid
6	Pegawai magang selalu diberikan pengajaran oleh para pegawai tetap.	0.769	0.252	Valid
7	Pegawai mendapatkan pengarahan dari atasannya setiap hari.	0.609	0.252	Valid
8	Pengaraham yang diberikan membuat pegawai berkembang dalam bekerja.	0.738	0.252	Valid
9	Pemgasan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan kerja pegawai.	0.555	0.252	Valid
10	Pegawai dapat melaksanakan sejumlah beban penugasan yang diberikan atasannya.	0.361	0.252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r_{hitung} tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0.252) dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besardari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian maka kuesioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuesioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Uji Validitas (X2) Pengembangan SDM

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pegawai selalu termotivasi untuk bekerja keras.	0.771	0.252	Valid
2	Pegawai memiliki motivasi untuk mencapai masa depannya.	0.633	0.252	Valid
3	Pegawai memiliki cita-cita yang tinggi sebagai motivasi kerjanya.	0.730	0.252	Valid
4	Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk serius melaksanakan tugasnya.	0.736	0.252	Valid
5	Pegawai memiliki motivasi untuk maju ke jenjang lebih tinggi.	0.807	0.252	Valid
6	Pegawai selalu tekun bekerja karena bermotivasi tinggi.	0.708	0.252	Valid
7	Pegawai memiliki motivasi kerja karena memiliki rekan yang baik.	0.435	0.252	Valid
8	Pegawai yang termotivasi bekerja dengan baik akan memanfaatkan waktunya dengan efektif dan efisien.	0.407	0.252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r_{hitung} tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0.252) dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwasemua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian maka kuesioner dapat digunakan untukmelakukan pengecekan terhadap kehandalan kuesioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwasanya data pada variabel pengembangan sdm non fisik dapat dikatakan valid dan layak untuk dilakukan pada uji berikutnya.

Tabel 4. Uji Validitas (X3) Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.	0.530	0.252	Valid
2	Pekerjaan pegawai saat ini memberikan kenyamanan bagi pegawai bekerja.	0.585	0.252	Valid
3	Pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan harapannya.	0.674	0.252	Valid
4	Pemberian gaji kepada pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya.	0.670	0.252	Valid
5	Pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	0.705	0.252	Valid
6	Kesempatan promosi membuat pegawai merasa puas bekerja.	0.764	0.252	Valid
7	Pengawasan yang berlangsung membuat pegawai merasa puas.	0.654	0.252	Valid
8	Atasan mempercayakan pekerjaan kepada para pegawainya sehingga pengawasan hanya dilakukan beberapa kali saja.	0.732	0.252	Valid
9	Rekan kerja selalu saling membantu satu sama lainnya dalam tempat kerja.	0.722	0.252	Valid
10	Pegawai merasa puas dengan rekan kerja yang diperolehnya saat ini.	0.482	0.252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r_{hitung} tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0.252) dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besardari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian maka kuesioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuesioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas. Selanjutnya, Uji reliabilitas adalah pengujian dimana suatu alat ukur mampu menunjukkan sampai sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan dan dapat digunakan sewaktu-waktu.

Cara pengukurannya adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien Cronbach's Alpha. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pernyataan Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi (X_1)	0,809	8
Pengembangan SDM (X_2)	0,836	10
Kepuasan Kerja (X_3)	0,848	10
Disiplin Kerja (Y)	0,799	8

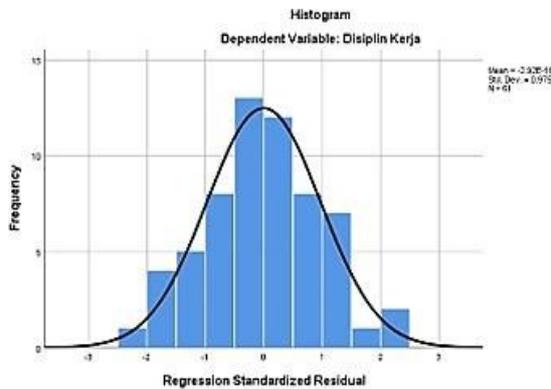
Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dengan demikian maka dapat dilihat bahwa semua instrumen dikatakan reliable karena nilai koefisien alpha cronbach's alpha yangdiperoleh lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliable). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Selanjutnya Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas Data.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal probability plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

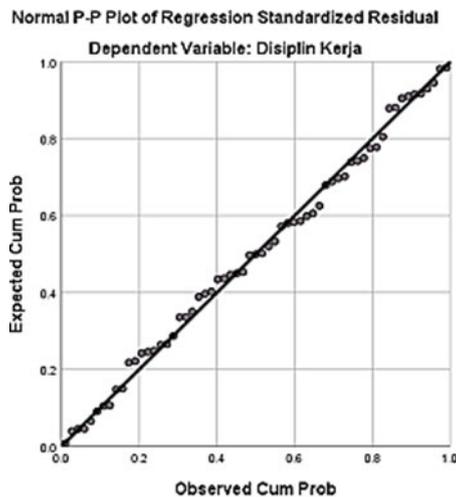
Jika pada tabel test normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasnsi > 0,05, maka data berdistribusi normal memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Gambar 3. Histogram

Berdasarkan gambar grafik Histogram diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Gambar 4. Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garisdiagonal. Hal ini

menunjukkan bahwa databerdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogrov- smirnov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak.

Tabel 6. Tabel Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52022456
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.048
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik tergolong berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

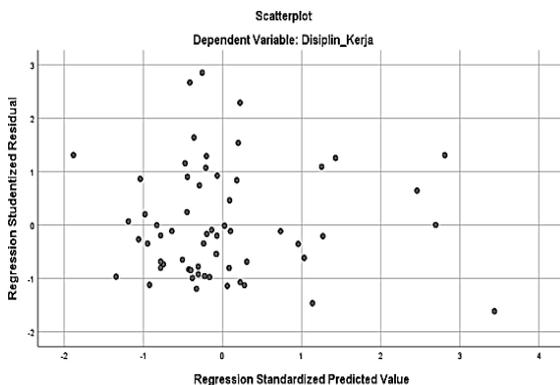
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.138	2.770			1.494	.141		
Motivasi	.243	.091	.273		2.674	.010	.755	1.324
Pengembangan SDM	.264	.070	.368		3.762	.000	.822	1.216
Kepuasan Kerja	.245	.070	.343		3.525	.001	.828	1.208

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel persamaan pertama diatas dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel Motivasi, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF <

10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas memakai metode grafik scatterplot dapat dilihat pada kedua persamaan gambar.



Gambar 5. Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Pada gambar grafik scatterplot diatas, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian yang dilakukan tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.138	2.770		1.494	.141		
Motivasi	.243	.091	.273	2.674	.010	.755	1.324
Pengembangan SDM	.264	.070	.368	3.762	.000	.822	1.216
Kepuasan Kerja	.245	.070	.343	3.525	.001	.828	1.208

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Pada tabel diatas, diketahui pada Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 4,138 + 0,243 + 0,264 + 0,245$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta (α) = 4,138 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu Motivasi, variabel (X2) yaitu Pengembangan SDM dan variabel (X3) yaitu Kepuasan Kerja bernilai 0 maka Disiplin Kerja pegawai adalah tetap sebesar 4,138.

b. Koefisien X1(b_1) = 0,243 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai sebesar 0,243. Artinya setiap peningkatan Motivasi (X1) sebesar

1 satuan, maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,24

c. Koefisien X2(b_2) = 0,264 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai sebesar 0,264. Artinya setiap peningkatan Pengembangan SDM (X2) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,264.

d. Koefisien X3(b_3) = 0,245 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai sebesar 0,245. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,245.

Uji Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen(variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha =$

5%. Jika nilai signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Nilai $t_{hitung} (2,674) > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Nilai $t_{hitung} (3,762) > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Nilai $t_{hitung} (3,525) > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Nilai $F_{hitung} (23,413) > F_{tabel} (2,77)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas

Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara .

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, penting untuk menerapkan pendekatan yang holistik dan inklusif.
2. Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, penting untuk menerapkan strategi yang terintegrasi dan berfokus pada kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, penting untuk fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan kebutuhan karyawan.
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, penting untuk memadukan pendekatan motivasi, pengembangan, dan kepuasan kerja secara terintegrasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada, bapak Dr.H. Muhammad Isa Indrawan,S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi. Bapak Assoc. Prof. Rusiadi,S.E., M.Si,

selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, M. D. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (2nd ed.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Joel Rodriguez, K. W. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation . *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol 3, No. 10.
- Kadarisman. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, G. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Di Petrochina Internasional Jabung Ltd. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6 No. 1.
- Malikhah, I., & Sahira Fadhilah Putri, D. (2024). Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Deli Serdang dengan Sharing Session Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Noken: Ilmu-ilmu Sosial*, 78-92.
- Malikhah, I., Arisa, M. D., Adelia, M., Amanda, A., & Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kaeyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kab. Asahan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 79-82.
- Manullang, M. &. (2015). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Nethonomi*, Vol. 3 No. 2.
- Prijodarminto, S. (2020). *Disiplin Menuju Sukses*. Pradaya Paramita.
- Rusiadi., S. N. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rivai. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliztyanto, M., Anwar, Y., & Rizky, C. (2023). The Influence of Work Dicipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employes Authority office Medan Region II Airport Authority. *Sinomics Journal*, 553.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Kencana.
- T, H. (2019). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. . Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yohny, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.