

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Guna
Mencapai Gelar Sarjan Ekonomi (SE)



Disusun Oleh:

**FIKI ZULFA ULWIYAH
NIM 2021110023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih

Disusun Oleh :
Nama : Fiki Zulfa Ulwiyah
NIM : 2021110023
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Proposal pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Prabumulih

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Ajabar, S.I.P., M.M
Pembimbing I

01-Mei-2025

2. Amandin, S.Pt., M.M
Pembimbing II

02-Mei-2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih

Disusun Oleh :
Nama : Fiki Zulfa Ulwiyah
NIM : 2021110023
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

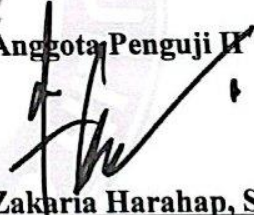
Menyetujui,
Ketua Penguji


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I


Resi Marina, S.E, M.Si
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji II


Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I.
NIDN. 0220107905

Mengetahui,
Ketua Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiki Zulfa Ulwiyah

NIM : 2021110023

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Apabila adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama lembaga tempat saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, Juli 2025

Saya membuat pernyataan



Fiki Zulfa Ulwiyah

NIM. 2021110023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Analisis Jabatan	8
2.1.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	8
2.1.2 Fungsi Analisis Jabatan.....	9
2.1.3 Manfaat Analisis Jabatan	9
2.1.4 Indikator Analisis Jabatan	11
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	14
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	16

2.3 Kinerja Pegawai	17
3.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
3.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Penelitian	22
2.6 Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian	25
3.1.1 Metode Penelitian	25
3.1.2 Desain Penelitian	24
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	28
3.3.1 Definisi Konsep	28
3.3.2 Definisi Operasional	29
3.4. Sumber Data	30
3.4.1 Data Primer	30
3.4.2 Data Sekunder	31
3.5. Teknik Pengolahan Data.....	32
3.5.1 Analisis Kuantitatif.....	32
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.1 Observasi.....	32
3.6.2 Kuisioner	32
3.7. Uji Kelayakan Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8. Metode Analisis Data	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.2 Uji Normalitas	32

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.8.4 Uji Korelasi	33
3.8.5 Uji Linearitas	32
3.8.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.9. Uji Hipotesis	36
3.9.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	32
3.9.2 Uji Simultan (Uji-F).....	32
3.10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat.....	43
4.1.2 Visi dan Misi	44
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.2. Data Hasil Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.1.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	46
4.2.1.2 Karakteristik berdasarkan usia	46
4.2.1.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan	47
4.3. Analisis Deskriptif.....	47
4.3.1 Variabel Analisis Jabatan.....	48
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja	49
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai	51
4.4. Hasil Instrumen Penelitian.....	53
4.4.1 Hasil Uji Validitas	54
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.5. Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1 Uji Normalitas	57
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.5.3 Uji Multikolinearitas.....	58
4.5.4 Uji Korelasi	60

4.6. Metode Analisis	62
4.6.1 Analisis Linier Berganda	62
4.7. Hasil Uji Hipotesis	64
4.7.1 Uji t (Regresi Parsial)	64
4.7.2 Uji F (Simultan).....	65
4.7.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	65
4.8. Hasil dan Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu modal yang paling utama dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Pegawai merupakan peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi pemerintahan seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih dapat dilihat dari tercapainya tujuan awal yang telah disusun dalam visi dan misi,

yang dapat dilihat dari bagaimana kinerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut.

Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau kelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ajabar, 2020:28). Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan pada organisasi publik. Sementara itu, sebuah definisi lain mengenai analisis jabatan, yaitu analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.

Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia, dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Maka dari itu, untuk mendukung kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam sebuah organisasi. Hasil analisis

jabatan akan menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai. Analisis jabatan sangat berperan penting dalam penempatan pegawai. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas. (Heny Sidanti, 2021)

Disiplin kerja merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Akhiri, 2021:76). Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di kantor. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Dengan begitu, kehidupan instansi akan aman, tertib, lancar dan tujuan instansi tercapai. Disiplin kerja seorang pegawai dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Adapun fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih mengenai Pengaruh Analisis Jabatan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah bahwa terdapat ketidaksesuaian jabatan yang diembannya yang berkaitan dengan hal disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menjamin seorang pegawai untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang dibutuhkan. Selain itu juga, analisis jabatan berkaitan dengan meningkatkan disiplin kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik dan senyaman mungkin untuk mencapai tujuan bersama. Serta kurangnya kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang ada sehingga dapat menimbulkan kurangnya kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di instalansi dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidak hadiran yang mengakibatkan kinerja pegawai turun.

Berdasarkan uraian tersebut, Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul’’ Pengaruh Analisis Jabatan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan penjelasan dari rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui Bagaimana analisis jabatan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak yang diperoleh ketika tujuan penelitian tercapai. Manfaat penelitian dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan ilmu dan pengalaman tentang bagaimana pengaruh analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kota Prabumulih.

1.4.2 Manfaat Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kota Prabumulih dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pentingnya analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yaitu analisis jabatan, teori disiplin kerja dan teori kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian meliputi; metode dan desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, hasil uji coba instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data, prosedur penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan penulis, yaitu gambaran umum objek penelitian , hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi, tentang kesimpulan dan saran yang ditarik dari hasil analisis pada bab-bab terdahulu. Selanjutnya sesuai dengan kemampuan ilmiah yang dimiliki, penulis akan mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi kemajuan institusi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pengertian Analisis Jabatan

Definisi atau pengertian menurut para ahli mengenai Analisis Jabatan, Menurut Syirat (2020:46) adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta fakta yang terjadi, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan. Selain itu, menurut Gibson, Ivancervich, dan Donelly, (2021:35) analisis jabatan adalah proses pengembalian keputusan yang menerjemahkan factor tugas, manusia, dan teknologi menjadi sebuah desain pekerjaan.

Analisis jabatan merupakan metode yang lazim digunakan untuk menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diperlukan. Untuk mendapatkan pegawai yang baik perlu dibuat terlebih dahulu standar pegawai dengan pelamar jabatan yang sebanding. Standar ini menjadi syarat minimum yang diperlukan untuk mencapai hasil pelaksanaan jabatan yang memuaskan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Desler (2021:173): “Analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut”.

Analisis jabatan merupakan suatu cara yang sistematis dan mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan setiap personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang terpilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan

baik Hasibuan, (2020:82). Berdasarkan analisis jabatan, suatu organisasi akan menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan yang *outputnya* berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Melalui spesifikasi jabatan akan terlihat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut *skill* individu (Hasibuan, 2020:91).

2.1.2 Fungsi Analisis Jabatan

Analisis jabatan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis jabatan merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia. Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (2020:38).

2.1.3 Manfaat Analisis Jabatan

Uraian jabatan dan persyaratan jabatan adalah output dari analisis jabatan, yang dapat digunakan oleh organisasi untuk berbagai macam tujuan dan aktivitas organisasi. Uraian jabatan dan persyaratan jabatan dapat digunakan untuk beberapa sebagai berikut (Handoko, 2020).

1. Mendapatkan pegawai yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya, yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Persyaratan jabatan merupakan standar untuk mengukur pelamar pegawai. Isi persyaratan jabatan memberikan dasar untuk melakukan seleksi.
2. Pelatihan, Uraian kewajiban dan alat yang digunakan merupakan modal penting untuk mengembangkan program pelatihan sumber daya manusia.
3. Evaluasi jabatan, Uraian jabatan dan persyaratan jabatan dilakukan evaluasi berdasarkan nilainya dalam suatu organisasi. Tujuan akhirnya adalah menentukan nilai rupiah.
4. Penilaian pelaksanaan jabatan, Penilaian pelaksanaan jabatan dilakukan berdasarkan sasaran jabatan yang telah ditentukan. Uraian jabatan sangat berguna untuk merumuskan bidang yang menjadi sasaran jabatan. Sehingga proses penilaian yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan tepat.
5. Promosi dan Mutasi, Informasi jabatan membantu dalam proses perencanaan promosi dan untuk menunjukkan batasan proses mutasi.
6. Organisasi, Proses analisis merupakan sebuah jenis pemeriksaan organisasi. Informasi jabatan yang diperoleh melalui analisis jabatan sering mengungkapkan hal-hal yang tidak baik dipandang dari faktor-faktor yang mempengaruhi pola jabatan.
7. Perkenalan, Bagi seorang peserta pelatihan yang baru, uraian jabatan adalah paling bermanfaat untuk tujuan perkenalan. Uraian jabatan yang dihasilkan dari analisis jabatan, sangat membantu untuk memperjelas pengertian tentang jabatan dan organisasi.

8. Penyuluhan, Informasi jabatan sangat banyak nilainya dalam penyuluhan jabatan. Penyuluhan jabatan juga diadakan, apabila ada pegawai yang tampaknya tidak sesuai dengan posisinya yang sekarang.
9. Hubungan ketenagakerjaan, Uraian jabatan merupakan standar fungsi. Apabila seorang pegawai berusaha menambah atau mengurangi kewajiban-kewajiban yang terdapat di dalamnya, berarti tidak mentaati standar.
10. Perencanaan kembali jabatan, Analisis jabatan memberikan informasi yang akan memudahkan perubahan jabatan-jabatan untuk memungkinkan jabatan tersebut diisi oleh orang-orang yang mempunyai ciri- ciri khusus.

2.1.4 Indikator Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh organisasi sebagai dasar dalam penentu strategi sumber daya manusia yang tepat dalam menghadapi perkembangan organisasi yang semakin dinamis. konsep analisis jabatan di atas maka berikut ini dapat disusun indikator analisis jabatan sebagai berikut menurut (Mangkunegara, 2019:15).

1. Deskripsi Jabatan (*Job Description*) yaitu tugas utama mengenai kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab utama dari jabatan tersebut.
2. Kualifikasi yang Dibutuhkan yaitu berupa Pendidikan, pengalaman kerja, keahlian atau kemampuan dan sertifikat untuk mengisi jabatan atau posisi tersebut.

3. Kondisi Kerja yaitu lingkungan kerja tempat kerja, apakah di luar ruangan, di dalam kantor, atau di lingkungan yang berisiko tinggi.
4. Kinerja dan Standar yaitu kinerja menjadi ukuran atau tolok ukur untuk menilai kinerja individu dalam jabatan tersebut. Serta evaluasi kerja untuk mengukur efektivitas pekerjaan dalam jabatan tersebut.
5. Gaji dan Tunjangan, yaitu Gaji pokok dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan jabatan tersebut.
6. Kesempatan Pengembangan Karir, yaitu potensi pengembangan karir dan kesempatan promosi bagi individu yang memegang jabatan tersebut. Serta pelatihan yang disediakan untuk meningkatkan keterampilan.
7. Analisis Lingkungan Eksternal, pengaruh perubahan dalam industri atau pasar terhadap kebutuhan jabatan tersebut. Serta peraturan dan kebijakan pemerintah yang mempengaruhi cara kerja dalam posisi tersebut.
8. Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan, jumlah pekerja yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut dalam organisasi atau instansi.
9. Komunikasi dan Koordinasi, informasi dapat disampaikan dalam organisasi melalui rapat, email, atau aplikasi lainnya. Serta koordinasi antar divisi.
10. Analisis Perubahan Jabatan, adanya perubahan tugas dan tanggung jawab dapat berubah dalam waktu tertentu.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi jabatan secara menyeluruh, memastikan bahwa deskripsi pekerjaan

jelas, serta memberikan panduan yang akurat terkait kompetensi yang dibutuhkan, lingkungan kerja, dan harapan kinerja yang relevan.

2.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar oorganisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut (Diah dan Khusnul,2021).

Disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Tarigan dan Aria,2021).

Menurut Susanty, dkk (2021) berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Beberapa pengertian disiplin khususnya dari sudut pandang organisasi, dapat diartikan sebagai suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan untuk mempertahankan keberadaan suatu organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan.

2.2.2 Tujuan Displin Keja

Displin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi kepada pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2020:399) “Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi”.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2020) berpendapat bahwa “Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti”:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkoordinasikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2020:10) adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan

jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Diah dan Khusnul (2021), ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
7. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat bekerja.
8. Etika dalam bekerja yang diterapkan.
9. Kesadaran dalam bekerja yakni melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2.3.1 Kinerja

Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri, (Tommy dan Mauli, 2020).

Mangkunegara (dalam Feny Adita, 2019) istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat oleh seseorang). Menurut Fajar (dalam Eko Trianto, 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kinerja maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kinerja yang baik sudah pasti akan memperoleh prestasi kerja dari hasil kerja yang telah dicapai.

Dengan demikian, pegawai menyadari bahwa setiap kinerja yang dilakukan oleh suatu kelompok atau seorang pegawai atas suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan suatu tanggung jawab. Kinerja dapat berupa barang dan jasa, sarana prasarana keterampilan, kompetensi dan keterampilan untuk mendukung pencapaian visi dan misi intansi (Sabarofek & Sawaki, 2020).

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (dalam Tommy dan Mauli, 2020) indicator-indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualintitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu keasatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efesiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Displin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibnya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi

8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran merupakan salah satu sifat yang sulit diterapkan
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.
10. Komitmen yakni dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sinta <i>et,al.</i> ,(2020)	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan variable analisis jabatan (X1) dan variable spesifikasi jabatan (X2) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2.	I Made Sriyana Adiwijaya, Ni Nyoman Supiatni, Ida Bagus Sanjaya (2020).	Pengaruh Displin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bandung.	Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 9,93 dari skala 5. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas karyawan memilih tingkat disiplin yang lebih tinggi, mereka telah melakukan dan menyadari poin cukup baik hingga sangat baik pada setiap item pada keempat indikator disiplin. Bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

		Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bandung diharapkan dapat menjaga tingkat kedisiplinan yang telah dijalankan dengan sangat baik dan juga berusaha untuk terus meningkatkan tingkat kedisiplinan yang dianggap kurang, misalnya tingkat kedisiplinan pada tingkat absensi.
3.	Anita Rusianti, Renie Padang (2020).	Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke. Hasil dari penelitian tersebut dapat dilakukan dengan memaksimalkan kinerja pegawainya dengan meningkatkan kedisiplinan seperti pengawasan, kordinasi, motivasi dan lain sebagainya agar kinerja pegawai meningkat. Variabel kedisiplinan ini berkaitan erat dengan variabel kinerja dalam mencapai penyelenggaraan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke dengan periode waktu penelitian Februari 2018. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil regresi yaitu

Kinerja = 28,626 + 0,240X.		
4.	Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2018).	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekteriat Daerah Pemerintahan Kabupaten Malang). Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karateristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, <i>outputnya</i> berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh analisis jabatan, terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan pengambilan sampel berjumlah 71 pegawai Sekteriat Daerah Kabupaten Malang dengan pengambilan sampel secara <i>proportional stratified random sampling</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diusulkan diterima.

5.	Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow dan Lucky O.H Dotulong (2017).	Pengaruh Analisis Jabatan, Displin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.	Hasil dari penelitian menggunakan metode penelitian dengan cara membagikan kuisioner secara langsung kepada responden, model analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis <i>spss</i> . Berdasarkan hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara Simultan maupun Parsial. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate harus lebih memperhatikan jabatan yang diberikan kepada karyaawan agar sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan.
----	---	---	---

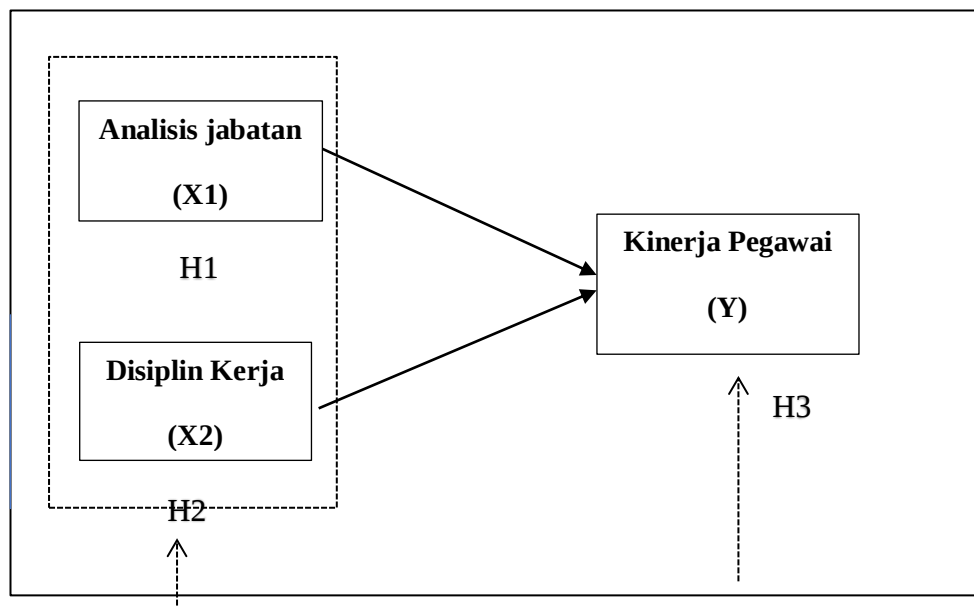
Sumber : Data diolah, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2020:95) mengatakan bahwa “kerangka pemikian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di indentifikasi sebagai masalah penting”.

Adapun kerangka pemikiran yang dikemukakan dalam pembahasan proposal ini dapat diekumukakan dalam bentuk skema di bawah ini :

Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah, 2024

Keterangan :

—————→ : Berpengaruh secara Parsial

-----→ : Berpengaruh secara Simultan

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kinerja Pegawai.
2. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis jabatan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih

H3 : Diduga analisis jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif Menurut Sugiono (2020; 13) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur analisis jabatan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

Menurut Sugiyono (2020: 36) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan dalam hal ini hubungan tersebut bersifat kausal dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara dua variabel, Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat.

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan suatu rancangan yang dapat menentukan peneliti untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian atau dapat disimpulkan desain penelitian. Desain penelitian digunakan untuk melaksanakan penelitian, sehingga dapat diperoleh suatu logika baik dalam pengujian hipotesis maupun membuat sebuah kesimpulan. Menurut Singarimbun (2020), alasan digunakan desain penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini digunakan suatu hipotesis yang berkaitan dengan analisis yang diteliti, disertai dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2020:13) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berupa angka-angka serta penelitian ini menganalisis dengan menggunakan program *SPSS*.

3.1.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak peneliti akan melakukan penelitian. Dari lokasi penelitian ini peneliti akan mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Lokasi penelitian ini bertempat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih, sehingga peneliti dapat memperoleh data-data dan informasi yang tepat dan sesuai kenyataan dari berbagai pihak yang terkait.

Adapun beberapa tahapan proses dalam penelitian yang akan diteliti secara sederhana akan dijabarkan sebagai berikut ;

- a. Tahap Persiapan adalah tahapan awal yang berkaitan dengan alat dan instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu perizinan terhadap perusahaan sebagai tempat penelitian.
- b. Tahap Pengumpulan data adalah tahap pelaksanaan penyebaran angket atau kuesioner, wawancara, dan observasi untuk memperoleh data temuan lapangan dalam penelitian ini.
- c. Tahap Pengolahan Data adalah mengolah, menganalisis dan mendeskripsikan data lapangan yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan angket atau kuesioner, observasi, dan wawancara.
- d. Tahap Penyusun Laporan adalah tahap penyusunan keseluruhan hasil skripsi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh ASN yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih sebanyak 77 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 77 orang pegawai.

Dengan demikian, penulis menggunakan Teknik sampling sensus atau sampling total untuk melakukan penelitian. Penggunaan sampel sebanyak 77 orang pegawai memiliki pertimbangan-pertimbangan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus karena subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi. Menurut Sugiyono (2020:134), “Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah dari 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus atau sampling total, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi”. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh).

3.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Definisi Konsep

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2020) menjelaskan bahwa, “Variabel Independen adalah variabel yang menjadi penyebab adanya atau timbulnya perubahan variabel dependen, disebut juga variabel yang mempengaruhi”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Analisis Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut (Sugiyono,2020), “Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independent”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut Sugiyono (2020:58) adalah : “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian, sehingga pengujian dapat dilakukan secara benar, sesuai dengan judul penelitian.

Operasional definisi dalam penelitian tentang hubungan Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih dijelaskan dalam table berikut :

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Analisis Jabatan (X1)	Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kondisi pekerjaan 4. Fasilitas kerja 5. Standard hasil kerja 6. Pendidikan dan pelatihan 7. Kompetensi	Skala Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut (Diah dan Khusnul, 2021).	1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketetapan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	Skala Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri, (Tommy dan Mauli, 2020)	1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Efisiensi. 4. Disiplin kerja taat pada hukum yang berlaku. 5. Inisiatif. 6. Ketelitian. 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran. 9. Kreativitas.	Skala Likert
---------------------	--	---	--------------

Sumber : Data diolah, 2025

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2020:194), “Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media mengumpulkan data yang terdiri dari pertanyaan/ Pernyataan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020:194). “Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan lain-lainnya).

3.5 Teknik Pengolahan Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pengolahannya dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

a. *Editing* (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang dibutuhkan dan membuang data yang dianggap tidak dibutuhkan, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

b. *Coding* (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam-macam kuesioner untuk di kelompokkan ke dalam kategori yang sama .

c. *Scoring* (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam perhitungan hipotesis. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2020:203), “Teknik Pengumpulan Data dengan Observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”. Berdasarkan dengan penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara meninjau atau mengunjungi instansi yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:199), “Kuesioner (angket) merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pernyataan dan meminta responden untuk menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan.

Berikut ini adalah table skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5

2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono,2024)

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

3.7 Uji Kelayakan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020), “Uji validitas digunakan untuk mrngukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut”.

Pengujian Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat keefektifan suatu alat ukur atau media ukur untuk memperoleh data. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidak suatu data, jika :

1. Jika nilai r hitung $>$ dari 0,5 : dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ dari 0,5 : dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel belum tentu valid, pada dasarnya realibilitas instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen maka dari itu instrumen yang valid pasti reliabel tetapi pengujian reabilitas instrumen masih perlu dilakukan, hasil penelitian yang reliabel jika terdapat adanya persamaan data dalam waktu yang berbeda maka objek sebelumnya menunjukkan warna merah, maka sekarang dan besok akan tetap berwarna merah. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur hasil atau pengukuran agar bersifat tetap, kredibel dan terbatas dari kesalahan pengukuran.

Kriteria reliabel tidaknya suatu instrumen ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

“Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal” (Ghozali, 2020:161). Untuk mengetahui pendapat konsumen mengenai analisis jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Data yang diperoleh di lapangan

diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik dengan bantuan *software* computer (program *SPSS*) hal ini untuk memudahkan dalam perhitungan.

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan *Kolmogorv-Smirnov*” (Ghozali, 2020). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorv-Smirnov* adalah :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Gejala Heteroskedastisitas menyebabkan kesalahan pengganggu tidak sama untuk semua nilai variabel bebas. Dalam analisis ini, pengujian heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai varian kesalahan pengganggu yang sama dalam model diatas. Menurut Setiaji (2020:102) pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan berbagai macam antara lain Uji Grafik, Uji Park, Uji Spacrman, Rank Correclation dan Uji LM.

3.8.4 Uji Korelasi

Uji Korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaannya.

Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara ketiga variabel yang diteliti.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product Moment Coefficient of Correlation*). Dalam hal ini r_{xyi} adalah korelasi antara variabel X dan Y. Berdasarkan perhitungan menggunakan ketentuan nilai r yaitu :

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,799-0,850	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah

Sumber : Sugiono (2020:216)

3.8.5 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan suatu uji yang diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent (Ghozali, 2020). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan

variance inflation factor (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $> 0,1$ (Ghozali, 2020).

Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel linear.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel tidak linear.

3.8.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat = Kinerja Pegawai)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila $X=0$)

X = Variabel independen (variabel bebas = Analisis Jabatan dan

Disiplin Kerja)

$b_1 b_2$ = Koefisiensi regresi yang hendak diamati (Pengaruh positif dan negatif)

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika :

- 1) Jika $> t_{\text{tabel}}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $< t_{\text{tabel}}$, atau signifikan ≥ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a ditolak

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2020). Dasar pengambilan keputusannya. (Ghozali, 2020) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

Hipotesis yang dilakukan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel -variabel bebas

(Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja).

Ha : ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas

(Analisi Jabatan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian Uji-F dilakukan untuk menilai apakah model yang dibangun telah memenuhi pengujian model ataupun tidak, dasar pengambilan keputusan terpenuhi atau tidaknya kelayakan model yang diajukan yaitu jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,1$ (Hikmawati, dkk.2020), maka model yang diajukan dinyatakan telah memenuhi kelayakan pengujian model.

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghazali (2020:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2020) yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R^2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- 2) Jika nilai R^2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Kota Prabumulih sebagai Kota Lintas Tengah Sumatera merupakan salah satu pusat perkembangan perekonomian daerah yang strategis. Kota yang berdiri pada tahun 2001 ini telah menjelma menjadi kota yang maju. Sesuai dengan Visi dan Misi Kota Prabumulih yaitu Kota Prabumulih sebagai Kota Prima dan Berkualitas Tahun 2025. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu upaya Pemerintah kota prabumulih adalah dengan membentuk Bagian Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (BUPTSA) secara resmi dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2008. Selanjutnya menjadi Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KPPT) pada tanggal 10 Desember 2012. Kemudian status kantor ditingkatkan lagi menjadi Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tahun 2014, hingga tahun 2016 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 nama pelayanan publik di Prabumulih resmi menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

Salah satu tujuan pembentukan instansi yang mengkhususkan memberikan pelayanan pembuatan perizinan tersebut untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi, dengan memberikan perhatian lebih besar pada peran usaha mikro, kecil dan menengah, serta mengurangi jumlah perantara dalam pengurusan izin sehingga tidak ada *negative transaction*.

Dan dapat memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik yang lebih baik dengan prosedur yang mudah, waktu penyelesaian yang cepat dan tanpa adanya biaya.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Prabumulih yaitu Kota Prabumulih sebagai Prabumulih yang Sejahtera dan Mandiri Tahun 2025.

Misi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Prabumulih, yaitu :

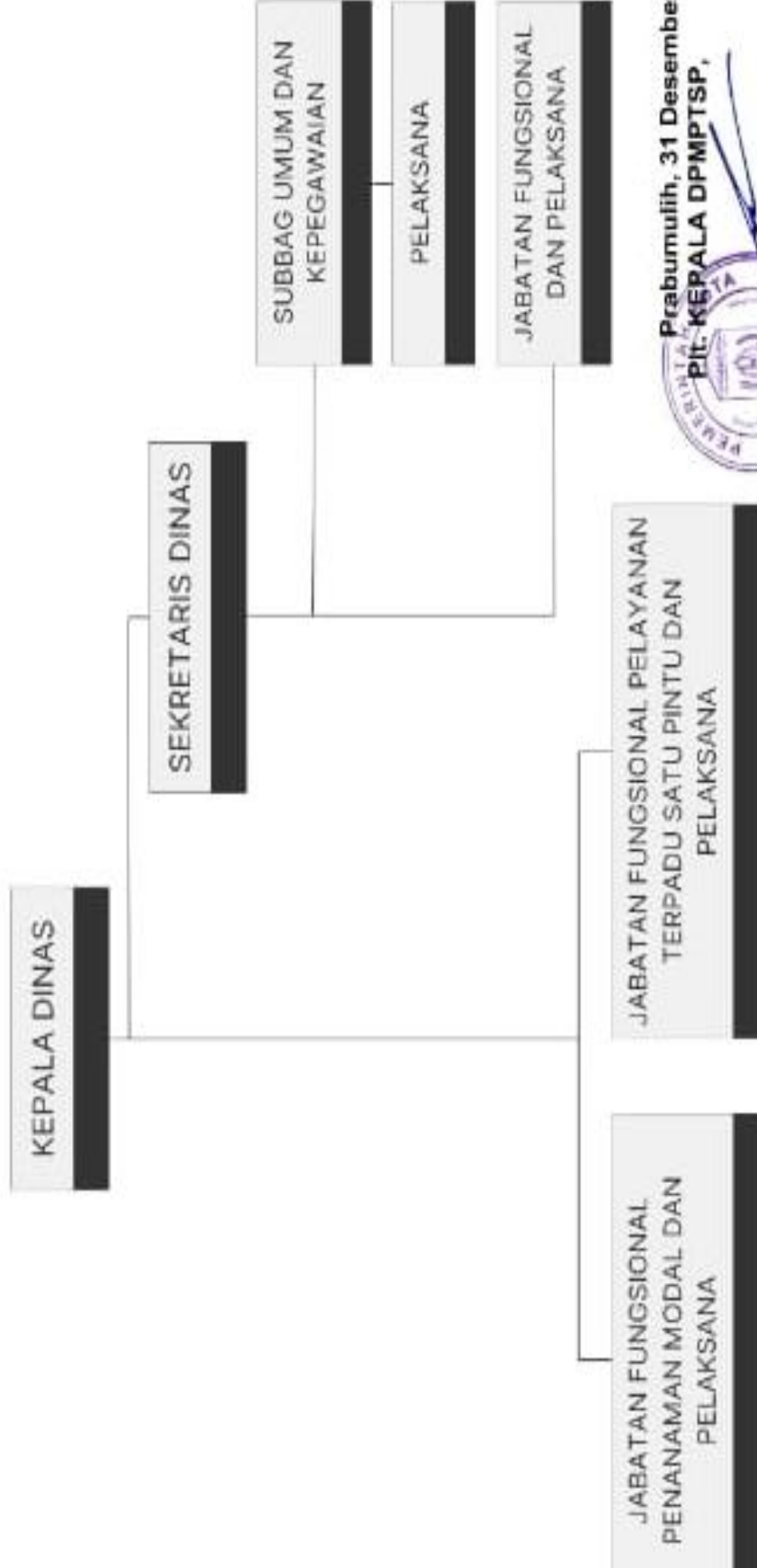
1. Peningkatan Tata Kelola pemerintahan yang baik, berkualitas dan berprestasi.
2. Peningkatan sumber daya masyarakat yang berkualitas, berprestasi dan religius.
3. Peningkatan sarana dan prasarana lingkungan dan pemukiman yang ramah serta peningkatan dan pengembangan infrastruktur wilayah yang berkualitas.
4. Pemberdayaan masyarakat dengan menciptakan seluas-luasnya kesempatan kerja/ berusaha, serta dengan memanfaatkan daya saing usaha-usaha ekonomi lokal, inovasi produk dan jasa serta pengembangan industri kreatif.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam mengorganisir suatu kegiatan untuk langkah pertama yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah menetapkan pekerjaan yang akan dilaksanakan agar pembagian tugas menjadi jelas, dan apa yang menjadi tujuan organisasi kelak dapat terpenuhi.

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang dengan masing-masing tugas untuk dijalankan dalam suatu kerja yang telah ditentukan. Untuk itu setiap bagian yang ada dalam kepegawaian haruslah terkoordinir, dengan terjalinya suatu organisasi yang baik dan diharapkan akan mampu membawa perusahaan kearah tujuan yang hendak diapai. Artinya, masing-masing komponen di dalamnya akan saling mempengaruhi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada sebuah organisasi secara keseluruhan. Struktur tersebut merupakan komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat terkait pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing, sebagai contoh untuk menghindari adanya tumpang tindih suatu wewenang dan tanggung jawab.

BAGAN ORGANISASI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PRABUMULIH



Prabumulih, 31 Desember 2025

Pt. KEPALA DPMPTSP,



Harli Wahyudi, SH., M.Si

Pembina, IV/a

NIP. 19811030 201101 1 001

4.1.3.1 Tugas dan Fungsi

Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Urusan Pemerintahan Wajib tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan unsur penyelenggara pelayanan di bidang penanaman modal dan perizinan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang penanaman modal dan perizinan.

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Skretariat, membawahi:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Subbagian Keuangan
 - c. Subbagian Program dan Pelaporan
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, membawahi:
 - a. Seksi Perencanaan Penanaman Modal
 - b. Seksi Deregulasi Penanaman Modal
 - c. Seksi Pemberdayaan Usaha

4. Bidang Promosi Penanaman Modal. Membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan Promosi Penanaman Modal
 - b. Seksi Pelaksanaan Promosi Penanaman Modal
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana Promosi Penanaman Modal
5. Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dan Informasi Penanaman Modal, membawahi:
 - a. Seksi Pemantauan dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal
 - b. Seksi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal
 - c. Seksi Pengolahan Data dan Informasi Penanaman Modal
6. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non perizinan, membawahi:
 - a. Seksi Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Usaha, Perdagangan, Industri dan Parawisata
 - b. Seksi Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Pembangunan, Lingkungan dan Penanaman Modal
 - c. Seksi Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Profesi dan Kesehatan.
7. Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan, membawahi:
 - a. Seksi Pengaduan dan Informasi Pelayanan

4.2 Data Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini jenis kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan. Dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Prabumulih dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

4.2.1.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Adapun data jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1.	28	49	77 Responden

4.2.1.2 Karakteristik berdasarkan usia

Analisis karakteristik responden berdasarkan usia dilakukan untuk mengetahui proporsi usia responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Adapun data usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1.	26 – 30 Tahun	14
2.	31 – 38 Tahun	28
3.	39 – 47 Tahun	25
4.	48 – 55 Tahun	6
5.	>55 Tahun	4

4.2.1.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Analisis karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dilakukan untuk mengetahui proporsi pendidikan responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Adapun data pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA/SMK	8
2.	D3	12
3.	S1	38
4.	S2	22

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan dapat dilihat sebagai beriku

4.3.1 Variabel Analisis Jabatan (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Item Pertanyaan Variabel Analisis Jabatan (X1)

No	Analisis Jabatan (X1)	Frekuensi										Total		X̄
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
1	Saya mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan	59	295	17	68	-	-	1	2	-	-	77	365	4,74
2	Saya membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja Hubungan tugas dan tanggung jawab	34	170	35	140	-	-	-	-	1	1	77	311	4,0
3	Kondisi pekerjaan disesuaikan dengan keahlian yang saya miliki	50	250	17	68	9	27	1	2	-	-	77	347	4,50
4	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan Saya	41	205	28	112	6	18	2	4	-	-	77	339	4,40
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan yang saya emban	53	265	19	76	4	12	1	2	-	-	77	355	4,61
6	Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya	43	215	30	120	3	9	1	2	-	-	77	346	4,49
7	Saya merasa tugas-tugas dalam jabatan ini sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan saya	53	265	15	60	8	24	1	2	-	-	77	351	4,56

8	Saya memerlukan pelatihan atau peningkatan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif	38	190	30	120	7	21	2	4	-	-	77	335	4,35
9	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada (misalnya: ruang kerja, jam kerja, dan tingkat stres).	51	255	15	60	8	24	1	2	-	-	77	343	4,45
10	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab tambahan yang bukan keahlian saya	44	220	29	166	4	12	-	-	-	-	77	398	5,1
Total nilai rata-rata													4,52	

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Analisis Jabatan (X1) dengan total nilai rata-rata sebesar 4,52 yang diartikan bahwa responden sangat setuju / sangat baik terhadap Analisis Jabatan Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih yang dapat dipertahankan.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Disiplin Kerja (X2)	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	57	285	18	72	2	6	-	-	-	-	77	363	4,71
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir atau terlambat dalam bekerja	34	170	36	144	7	21	-	-	-	-	77	335	4,35
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	39	195	26	104	11	33	1	2	-	-	77	334	4,34
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	45	225	22	88	7	21	3	6	-	-	77	340	4,41
5	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan serta tanggung jawab dalam bekerja	39	195	28	112	8	24	-	-	2	2	77	333	4,32
6	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah	35	175	25	100	13	39	4	8	-	-	77	322	4,18

	ditetapkan instansi													
7	Saya mengikuti prosedur dan kebijakan instansi atau kantor terkait penggunaan fasilitas kerja (seperti ruang rapat, peralatan, dll)	40	200	23	92	8	24	5	10	1	1	77	327	4,25
8	Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja dan mematuhi protokol yang diterapkan	35	175	30	120	9	27	2	4	1	1	77	327	4,25
9	Saya merasa dihargai atas upaya dan kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan	34	170	28	112	8	24	6	12	1	1	77	319	4,14
10	Saya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sampai selesai setiap harinya tanpa adanya tekanan	36	180	26	104	7	21	3	6	5	5	77	316	4,10
Total nilai rata-rata														4,30

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (X_2) dengan total nilai rata-rata sebesar 4,30 yang diartikan bahwa responden sangat setuju / sangat baik terhadap Disiplin Kerja Di Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih yang dapat dipertahankan.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

Distribusi Item Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS)2		(STS)1				
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	55	275	18	72	4	12	-	-	-	-	77	359	4,66
2	Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya	35	175	34	136	7	21	1	2	-	-	77	334	4,34
3	Saya selalu berusaha yang terbaik untuk mencapai target	41	205	19	76	16	48	1	2	-	-	77	331	4,30
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	37	185	24	96	12	36	4	8	-	-	77	325	4,22
5	Tingkat kehadiran yang tinggi dapat membuat saya bersemangat	40	200	24	96	9	27	1	2	3	3	77	328	4,26

	dalam bekerja													
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar atau aturan yang berlaku dari instansi	32	160	30	120	13	39	2	4	-	-	77	323	4,20
7	Saya selalu hadir dalam jam kerja saya	43	215	25	100	6	18	2	4	1	1	77	338	4,39
8	Saya dapat menggunakan fasilitas instansi dengan baik	38	190	22	88	11	33	5	10	1	1	77	322	4,18
9	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya	39	195	21	84	9	27	6	12	2	2	77	320	4,15
10	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar atau peraturan yang berlaku	41	205	28	112	5	15	3	6	-	-	77	338	4,39
Total nilai rata-rata													4,31	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (Y) dengan total nilai rata-rata sebesar 4,31 yang diartikan

bahwa responden sangat setuju / sangat baik terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih yang dapat dipertahankan.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Dalam pengujian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

Pada tahap *survey*, kuesioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas yaitu Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja dan variabel terikat Kinerja Pegawai.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan X1, X2 dan Y

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Analisis Jabatan (X1)				
X1.1	40.2078	25.325	.610	.911
X1.2	40.6364	24.156	.557	.914
X1.3	40.4416	22.645	.780	.900
X1.4	40.5455	23.856	.602	.911
X1.5	40.3377	24.042	.680	.906
X1.6	40.4545	23.830	.730	.904
X1.7	40.3896	22.688	.798	.899
X1.8	40.5974	23.217	.689	.906
X1.9	40.4935	21.332	.790	.900
X1.10	40.4286	24.511	.665	.907
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	38.3506	33.889	.411	.886
X2.2	38.7143	31.128	.702	.870
X2.3	38.7273	30.306	.670	.870
X2.4	38.6494	30.731	.573	.876
X2.5	38.7403	28.721	.768	.862
X2.6	38.8831	28.815	.721	.865
X2.7	38.8182	29.414	.588	.876
X2.8	38.8182	29.756	.649	.871
X2.9	38.9221	29.178	.607	.875
X2.10	38.9610	28.222	.582	.880
Kinerja Pegawai (Y)				
Y.1	38.4286	0,2242	.475	.868
Y.2	38.7532	0,2242	.713	.852
Y.3	38.7922	0,2242	.672	.853
Y.4	38.8701	0,2242	.631	.856
Y.5	38.8312	0,2242	.568	.862
Y.6	38.8961	0,2242	.687	.852
Y.7	38.7013	0,2242	.541	.863
Y.8	38.9091	0,2242	.563	.863
Y.9	38.9351	0,2242	.615	.859
Y.10	38.7013	0,2242	.521	.864

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk semua pertanyaan variabel Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana semua nilai r_{hitung} pada penelitian ini lebih besar nilainya dari pada nilai r_{tabel} (0,2242), sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diberikan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat di nilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan di nilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS.

Dalam uji reliabilitas dikatakan :

1. Apabila hasil koefisien *Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner tersebut Reliabel.
2. Apabila hasil koefisien *Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i> Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,915	0,6	Reliabel
X2	0,885	0,6	Reliabel
Y	0,872	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel Analisis Jabatan (X1) sebesar 0,915, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,885 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

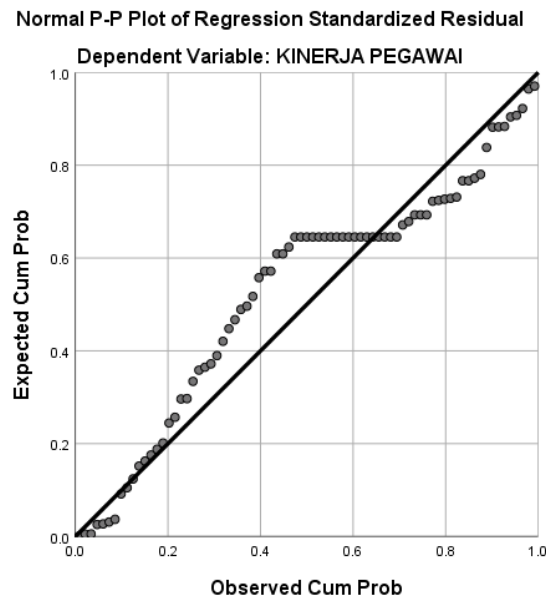
4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai mengikuti distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Gambar 4.9
Hasil Uji Normalitas



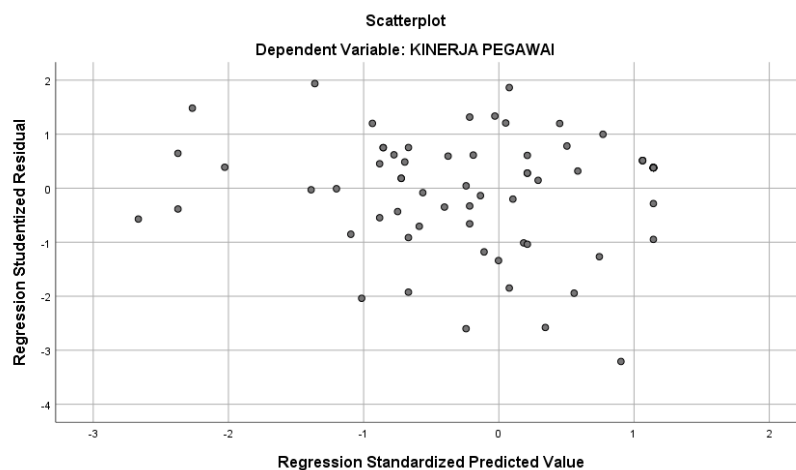
Gambar 4.9 memperlihatkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan sedikit jauh mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi unsur normalitas atau dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk prediksi nilai berdasarkan masukan dari variabel independen.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.10 terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedistisitas. Uji Asumsi klasik tentang heteroskedistisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedistisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk

mendeteksi adanya Multikolinearitas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari Multikolinearitas, VIF disini maksudnya pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.801	3.011		.598	.552		
	ANALISIS JABATAN	.403	.095	.368	4.247	.000	.475	2.103
	DISIPLIN KERJA	.538	.084	.553	6.386	.000	.475	2.103
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF Analisis Jabatan (X_1) sebesar 2.103 dengan nilai *tolerance* 0.475 : nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2.103 dengan nilai *tolerance* 0.475. dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.4 Uji Korelasi

Uji Korelasi pearson adalah suatu bentuk rumus yang yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas atau

independent variable dan variabel terikat atau *dependent variable*. Menurut Raharjo., S (2021) Dasar keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson sebagai berikut :

Berdasarkan Nilai Sinifikansi Sig.(2-tailed): Jika nilai Sig.(2-tailed) <0,1 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,1 maka tidak terdapat korelasi.

1. Berdasarkan nilai *r hitung* (*Pearson Correlations*): Jika nilai *r hitung* > *r tabel* maka ada korelasi antar variabel.
2. Sebaliknya jika *r hitung* < *r tabel* maka artinya tidak ada korelasi antar variabel.
3. Berdasarkan Tanda Bintang (*) yang diberikan SPSS: Jika terdapat tanda bintang (*) atau (**) pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		ANALISIS JABATAN	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
ANALISIS JABATAN	Pearson Correlation	1	.724**	.768**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	77	77	77
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.724**	1	.820**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	77	77	77

KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.768**	.820**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	77	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).				

Berdasarkan tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan dengan merujuk pada ketiga dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivarite pearson di atas adalah :

1. Berdasarkan nilai signifikansi Sig.(2-tailed): Dari tabel diatas diketahui nilai Sig.(2-tailed) antara Analisis Jabatan (X_1) dengan Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar $0,000 < 0,1$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Analisis Jabatan dengan Disiplin Kerja. Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki Sig.(2-tailed) sebesar $0,000 < 0,1$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlations): Diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan Analisis Jabatan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,768 > 0,2242$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Analisis Jabatan dengan variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya, diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $0.820 > 0.2242$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.

3. Berdasarkan nilai r *hitung* atau *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Pegawai.

4.6 Metode Analisis

4.6.1 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Analisis Jabatan
X_2	= Disiplin Kerja
A	= Koefisien Konstan
b_1 b_2	= Koefisien Regresi
E	= Standar Error

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.13**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	3.011		.598	.552
	ANALISIS JABATAN	.403	.095	.368	4.247	.000
	DISIPLIN KERJA	.538	.084	.553	6.386	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, diperoleh persamaan regresi $Y = 1.801 + 0.403X_1 + 0.538X_2$. Dari persamaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1.801 diartikan jika Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai sebesar 1.801 poin.
2. Koefisien regresi Analisis Jabatan sebesar 0,403 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Analisis Jabatan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,538 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,538.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,1$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,1$ maka ada pengaruh secara parsial antara variable Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,1$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14
Hasil Uji t Analisis Jabatan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	3.011		.598	.552
	ANALISIS JABATAN	.403	.095	.368	4.247	.000
	DISIPLIN KERJA	.538	.084	.553	6.386	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai t_{hitung} $4.247 > t_{tabel}$ 1,99254. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) **diterima**.

Tabel 4.15
Hasil Uji t Disiplin Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	3.011		.598	.552
	ANALISIS JABATAN	.403	.095	.368	4.247	.000
	DISIPLIN KERJA	.538	.084	.553	6.386	.000
	a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai sig untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai/1 $t_{hitung} 6.386 > t_{tabel} 1,99254$.. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka bisa dikatakan Hipotesis (H₂) **diterima**.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independent secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ / 1 nilai signifikan $< 0,1$ maka ada pengaruh secara parsial antara Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.16**Hasil Uji F**

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1936.062	2	968.031	103.175	.000 ^b
	Residual	694.301	74	9.382		
	Total	2630.364	76			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ANALISIS JABATAN						

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai Jika $f_{hitung} 103.175 > f_{tabel} 3.970$ nilai signifikan $0,000 < 0,1$ maka ada pengaruh secara simultan antara variabel Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) **diterima**.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nilai nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Nilai (R^2) lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.729	3.063
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ANALISIS JABATAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan tabel 4.17 maka di peroleh adjusted R square sebesar 0,729 atau (72,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Analisis Jabatan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya sebesar 27,1%.

4.8 Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Analisis Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Analisis Jabatan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 Analisis Jabatan sebesar 0,403 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,403. Variabel Analisis Jabatan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.247 > 1.99254$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Analisis Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Semakin baik Disiplin Kerja dilakukan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X_2) Disiplin Kerja sebesar 0,538 artinya apabila variabel Analisi Jabatan mengalami kenaikan satu satuan (%).

Maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,538. Variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.386 > 1.99254$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Analisis Jabatan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil Uji F variabel Analisis Jabatan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $103.175 > 3.970$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Analisis Jabatan (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.729 atau 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk pengaruh Analisis Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar ($4,247 > 1.99254$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$).
2. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar ($6.386 > 1.99254$) dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$).
3. Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, dengan nilai f_{hitung} untuk pengaruh Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar ($103.175 > 3.970$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$) dan uji koefisien determinasi (R^2) membuktikan bahwa sebesar (72,9%) Analisis Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh (72,9%) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dari nilai adjusted R square sebesar 0,729. Jadi Analisis Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih sudah baik, hal ini harus dapat dipertahankan bagi pihak Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih kedepannya dengan nilai yang sangat baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan masalah Analisis Jabatan, maka peneliti menyarankan agar setiap pegawai dapat memahami secara jelas wewenang dari pekerjaan yang diberikan. Serta perlu dibuat uraian tugas pokok yang terstruktur dan dituangkan secara tertulis dalam perjanjian kerja, guna memperjelas hubungan tugas dan tanggung jawab antar posisi serta meminimalisir terjadinya tumpang tindih kewenangan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan masalah Disiplin Kerja, maka peneliti menyarankan agar setiap pegawai untuk bisa meningkatkan kehadiran ditempat kerja dengan tepat waktu sebelum jam kerja yang telah diterapkan dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kedisiplinan waktu ini mencerminkan profesionalisme kerja dan memberikan kontribusi yang

baik bagi instansi terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3. Berdasarkan masalah Kinerja Pegawai, maka peneliti menyarankan agar setiap pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih diharapkan dapat memaksimalkan dalam menggunakan fasilitas dengan baik dan benar, agar bisa meningkatkan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar organisasi, serta dapat meningkatkan kehadiran dalam jam kerja pegawai. Dan dapat meningkatkan agar selalu berusaha dalam mencapai target untuk menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai, baik atasan maupun bawahan secara adil.
4. Untuk penelitian yang akan datang, hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel – variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA
- Akhiri, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktis Untuk Mahasiswa dan Umum*. Padang: CV. Brizqha Media Qita.
- Afandi, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Diah., & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vol.18 NO.01 STIE Indonesia Jakarta.
- Fajar, Eko Trianto, (2020). *Riset Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2021: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2020. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2020, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas.Yogyakarta:BPFE-UGM
- Hasibuan, M.S.P., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hikmawati dkk, 2020. *Metode Statistik*, Bandung:TARSITO.
- Heny Sidanti (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Empiris Pada Opd di Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Magelang. Universitas Muhammadiyah.
- Henry Simamora, Sinambela, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2019. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Syirat, 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Siswanto, Rizki., & Suprajang, 2020. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terhadap Satu Pintu Kota Marauke. *Jurnal Dinamis*. Vol.17 NO.01 Program Studi Ekonomi Pembangunan, STIE Yapis Marauke.
- Sabarofek dan Sawaki, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Setiaji. 2020. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Singarimbun, 2020. *Metode Penelitian Survei*, PL3ES, Jakarta.
- Susanty dkk, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI UNDIP*. Vol. VII NO.2. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Taringan, Bersiharta., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi*. Volume.20 No.1. Tangerang. Universitas Islam Syekh-Yusuf.
- Tommy., & Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol.7 No.1. Universitas Putera Batam.
- Wibowo dan Wulandari, 2020. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.