

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.

4.1.1 Sejarah Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara

Fakultas Teknik adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas Sumatera Utara, yang jumlah keseluruhannya ada 15 (lima belas) fakultas. Berdirinya Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara pada 01 September 1959. Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara sebagai fakultas yang terkonsentrasi dalam bidang sains dan teknologi. Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara terletak di Jalan Almamater Kampus USU Medan. Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara akan memberikan tantangan yang besar bagi lulusan untuk terus meningkatkan performa dan reputasi sebagai lembaga pendidikan tinggi dan pusat sains dan teknologi yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dunia.

4.1.2 Visi dan Misi Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara

Untuk mencapai rencana jangka panjang, maka Fakultas Teknik Sumatera Utara telah menetapkan visi misi, yaitu:

a. Visi Fakultas Teknik

Visi Fakultas Teknik adalah menjadi Fakultas Teknik yang unggul dan berdaya saing global dalam pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan riset terapan.

b. Misi Fakultas Teknik

- Menyelenggarakan pendidikan keteknikan yang menghasilkan lulusan yang berkarakter BINTANG dan berdaya saing global.
- Mengembangkan riset terapan yang inovatif secara progresif pada bidang TALENTA yang merupakan keunggulan akademik USU.
- Memberikan pelayanan kepakaran kepada masyarakat untuk mendukung daya saing dan kemandirian bangsa.

4.1.3 Tujuan Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara

1. Menghasilkan lulusan yang bermutu dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi dengan tata nilai BINTANG, serta mampu bersaing di tingkat global, serta mampu bersaing di tingkat global.
2. Menghasilkan atmosfer akademik yang kondusif untuk pengembangan karakter dengan tata nilai utama BINTANG.
3. Menghasilkan penelitian inovatif pada bidang TALENTA sebagian keunggulan akademik USU yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terapan yang berdaya saing global.
4. Menghasilkan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis penalaran dan karya penelitian agar masyarakat mampu menyelesaikan masalah secara mandiri dan berkelanjutan.
5. Menguatnya jejaring nasional dan internasional dalam bidang akademik, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

4.2 Penyajian Data Responden

4.2.1 Identifikasi Responden

Kusioner telah dibagikan kepada 67 responden yang merupakan pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara. Berikut dekripsi identitas responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	30	44,8%
Perempuan	37	55,2%
Total	67	100%

Sumber : Data yang diolah, 2022

Dapat dilihat dari table 4.1 dengan jumlah 67 responden, pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (44,8%) dan konsumen berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 orang (55,2%) merupakan pegawai terbanyak.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	15	22,4%
31 – 40 tahun	34	50,7%
>41 tahun	18	26,9%
Total	67	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dengan jumlah 67 responden, pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara yang berumur 20 – 30 tahun berjumlah 15

orang (22,4%). Umur 31 – 40 tahun berjumlah 34 orang (50,7%) yang merupakan pegawai terbanyak. Dan pada umur >41 tahun berjumlah 18 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	-	-
D3	15	22,4%
S1	27	40,3%
S2	25	37,3%
Total	67	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dengan jumlah 67 responden, pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara yang berpendidikan D3 berjumlah 15 orang (22,4%). Yang berpendidikan S1 berjumlah 27 orang (40,3%) yang merupakan pegawai terbanyak. Dan yang S2 berjumlah 25 orang (37,5%).

4.2.2 Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 67 sampel, dengan jumlah pertanyaan 16 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X_1 (disiplin

kerja), 5 item X_2 (kemampuan kerja) dan 6 item untuk variabel terikat y (kinerja pegawai).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.							38	67%	29	33%	67
2.							35	52%	32	48%	67
3.					2	3%	38	56%	27	40%	67
4.					2	3%	37	55%	28	41%	67
5					4	6%	32	48%	31	46%	67
Total					8	2,4 %	187	55,6 %	140	41,6 %	335
Rata-Rata					8,7	2,4 %	37,4	55,6 %	28	41,6 %	67

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.							45	57%	22	43%	67
2.							41	61%	26	39%	67
3.			2	3%	6	9%	30	45%	29	43%	67
4.			7	4%	15	22 %	25	37%	20	30%	67
5					4	6%	36	48%	37	40%	67
Total			9	1,4 %	25	7,4 %	177	49,6 %	116	35 %	335

						%		%			
Rata-Rata			1,8	1,4%	5	7,4%	35,4	49,6%	23,2	35%	67

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Urut Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
1.							35	52%	32	49%	67
2.							38	57%	29	43%	67
3.					3	5%	35	52%	29	43%	67
4.							43	64%	24	36%	67
5.					2	3%	33	49%	32	48%	67
6.					3	5%	33	49%	31	46%	67
Total	-				8	2,1%	21	53,8%	17	44,1%	402
Rata-Rata	-				1,3	2,1%	36,1	53,8%	29,5	44,1%	67

4.3 Analisis Data

4.3.1 Metode Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner yang digunakan peneliti dalam mengukur dan memperoleh data dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dari 67 responden yang diuji menggunakan analisis dengan SPSS. Untuk mengetahui kevalidan setiap item kuesioner adalah dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana cara menentukan r

tabel yaitu dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam penelitian ini dapat diketahui r tabel= 0,2404. Maka setiap item pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ 0,2404. Berikut ini merupakan hasil dari output SPSS uji validitas, yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,676	0,2404	Valid
X1.2	0,726	0,2404	Valid
X1.3	0,627	0,2404	Valid
X1.4	0,574	0,2404	Valid
X1.5	0,639	0,2404	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kemampuan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,537	0,2404	Valid
X1.2	0,690	0,2404	Valid
X1.3	0,598	0,2404	Valid
X1.4	0,739	0,2404	Valid
X1.5	0,721	0,2404	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan pada variabel kemampuan kerja (X2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,499	0,2404	Valid
Y2	0,432	0,2404	Valid
Y3	0,725	0,2404	Valid
Y4	0,574	0,2404	Valid
Y5	0,710	0,2404	Valid
Y6	0,786	0,2404	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan *reliable* (terpercaya) atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21. Suatu variable dapat dikatakan terpercaya atau *reliable* jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $>$ 0,6 dan jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) semakin mendekati angka 1 maka akan semakin baik. Berikut ini adalah tabel uji

reliabilitas disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Pada Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah item pernyataan variabel disiplin kerja yaitu 5 item yang mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* = 0,723, yang artinya nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu instrument pada variabel disiplin kerja dinyatakan *reliable* atau dapat dipercaya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Pada Kemampuan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah item pernyataan variabel kemampuan kerja yaitu 5 item yang mempunyai nilai

Cronbach's Alpha = 0,758, yang artinya nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu instrument pada variabel kemampuan kerja dinyatakan *reliable* atau dapat dipercaya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah item pernyataan variabel kemampuan kerja yaitu 6 item yang mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* = 0,796, yang artinya nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu instrument pada variabel kemampuan kerja dinyatakan *reliable* atau dapat dipercaya.

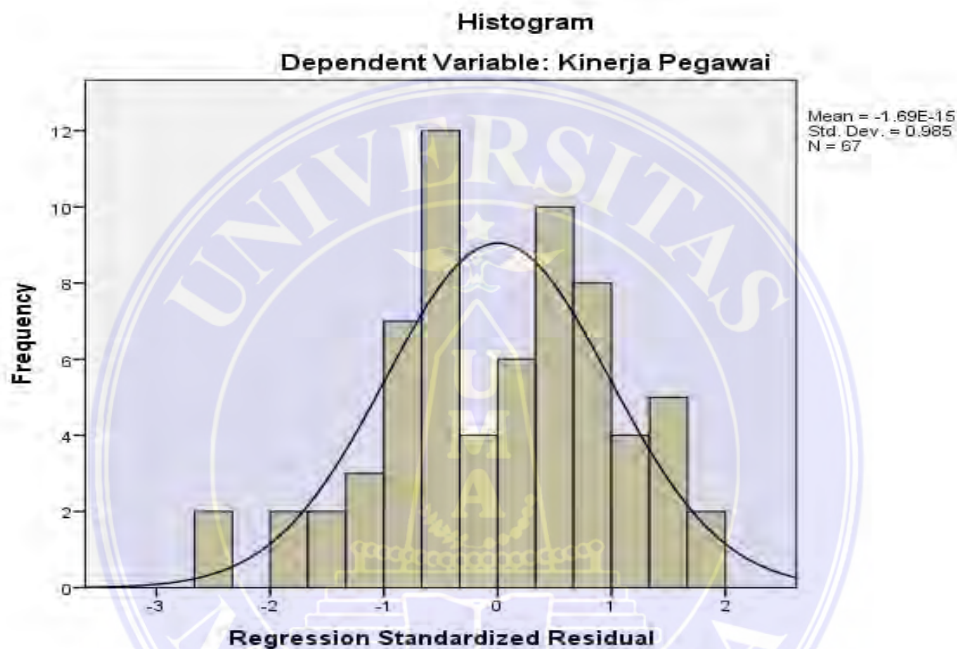
4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu data sudah berdistribusi normal atau tidak. Dimana untuk menguji apakah di dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji model regresi berdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan SPSS untuk mengujinya. Model regresi variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan normal apabila grafik membentuk pola lonceng dan tidak melenceng ke

kiri maupun kanan. Untuk melihat apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak, maka dapat dilakukan uji normalitas. Ada berbagai cara untuk melihat uji normalitas ini yaitu dengan melihat histogram dan pola *probability plot*.

Gambar 4.2
Grafik Histogram



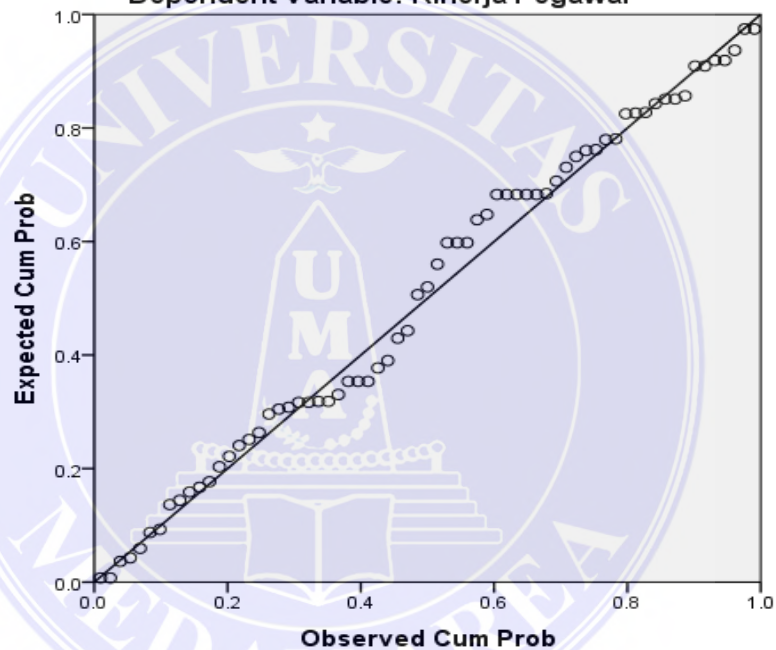
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan pada grafik histogram gambar 4.2 diatas dapat diketahui distribusi data pada grafik histogram sudah mendekati dengan bentuk lonceng atau sudah mengikuti bentuk lonceng, maka dapat disimpulkan dari grafik histogram diatas bahwa model regresi variabel disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai membentuk pola distribusi data yang normal.

Gambar 4.3
Gambar Pola P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



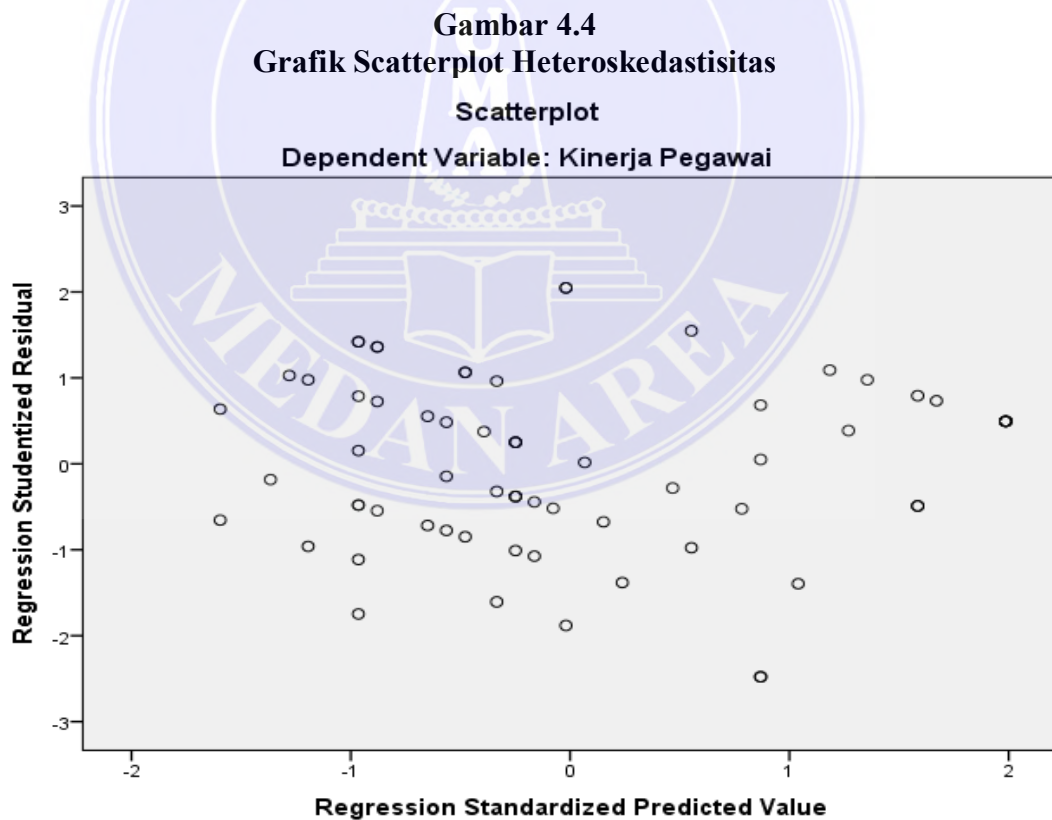
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, 2022

Pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa data menyebar dan mengikuti garis diagonal grafik P-P Plot. Dapat disimpulkan bahwa pola gambar diatas menunjukkan setiap variabel berdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2.2 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Adapun kriteria dalam uji heteroskedastisitas ini yaitu:

- a. Jika tidak membentuk pola yang jelas pada gambar scatterplot serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika membentuk pola yang jelas (bergelombang, melebar dan menyempit) pada gambar *scatterplot* serta titik – titik tidak menyebar melainkan mengumpul diatas ataupun dibawah angka 0, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak mengumpul hanya disatu titik saja serta penyebaran titik tidak membentuk suatu pola dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lainnya, dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta sebarannya berada diatas dan dibawah titik 0.

4.3.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk untuk mengetahui adanya hubungan diantara variabel – variabel independen. Kriteria model regresi yang baikseharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas ini adalah jika nilai tolerance > 0, 10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015		
1 Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010	.871	1.148
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000	.871	1.148

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja dan kemampuan kerja = 0,871 > 0,10 sedangkan nilai VIF disiplin kerja dan kemampuan kerja = 1,148 < 10. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar korelasi dan apakah ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015
1 Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, 2022

Pada tabel 4.14 menghasilkan persamaan regresi linier berganda antar variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$Y = 8,120 + 0,372X_1 + 0,473X_2 + e$$

- a) Konstanta (α) = 8.120, yang berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 8,120. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta berpengaruh positif pada variabel Y .
- b) Koefisien disiplin kerja (X_1) = 0,372 yang berarti jika disiplin kerja (X_1) meningkat satu persen maka akan memberikan pengaruh meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 37,2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c) Koefisien kemampuan kerja (X_2) = 0,473, yang berarti jika kemampuan kerja (X_2) meningkat satu persen maka akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji Signifikan Parsial (Uji – T)

Uji signifikan parsial (Uji – T) digunakan mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (mempengaruhi) secara parsial (individual) terhadap variabel dependen (dipengaruhi). Uji T dinyatakan signifikan apabila:

- a) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y .

- b) Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y .
- c) Tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 0,05$.

Cara menentukan t tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 67 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 64)$$

$$t \text{ tabel} = 1,99714$$

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015
1 Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai sig disiplin kerja = 0,010, dimana $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.642 > t \text{ tabel } 1,99714$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat juga bahwa nilai sig kemampuan kerja = 0,000, dimana $0,000 < 0,05$ dan t hitung $3,746 > t$ tabel 1.99714 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.3.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji signifikan simultan (Uji – F) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dinyatakan signifikan apabila:

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Cara menentukan F tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = F (k : n - k)$$

$$F \text{ tabel} = F (2 : 67 - 2)$$

$$F \text{ tabel} = F (2 : 65)$$

$$F \text{ tabel} = 3.14$$

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.754	2	45.877	17.847	.000 ^b
Residual	164.515	64	2.571		
Total	256.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $17,847 > F$ -tabel 3,14 , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.338	1.603

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data yang diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,358, hal ini berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,8%. Sedangkan 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung $2,642 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan disiplin kerja $0,010 < 0,05$.

Rinoldy Z (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Perternakan Perikanan dan Kehutan Kota Jambi menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian peternakan perikanan dan kehutan kota Jambi. Hal serupa ditunjukkan pada penelitian Tri Hardjono (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

4.4.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan

dengan nilai t -hitung $3,746 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan disiplin kerja $0,0100 < 0,05$.

Rinoldy Z (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Perternakan Perikanan dan Kehutan Kota Jambi menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian peternakan perikanan dan kehutan kota Jambi. Hal serupa ditunjukkan pada penelitian Tri Hardjono (2013) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji signifikan simultan (Uji-F) bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai F -hitung $17,847 > F$ -tabel $3,14$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian uji-F menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara secara simultan $35,8\%$, sedangkan sisanya $64,2\%$ dipengaruhi oleh factor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pada penelitian Rinoldy Z (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Perternakan

Perikanan dan Kehutan Kota Jambi menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian peternakan perikanan dan kehutan kota Jambi secara simultan. Sama halnya dengan penelitian Osman Manalu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

