

PENGARUH AKSESIBILITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Erna Ningsih Mokodongan

Universitas Dumoga Kotamobagu

Email: ernamokodongan73@gmail.com

Kata kunci:

Aksesibilitas, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aksesibilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 73 responden yang merupakan pegawai di kantor. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Aksesibilitas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji F menunjukkan adanya hubungan linier yang signifikan antara variabel independen (aksesibilitas dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu pegawai. Selain itu analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa aksesibilitas dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini dapat memberikan panduan kepada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor aksesibilitas dan disiplin kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accessibility and work discipline on employee performance at the Regional Finance Agency Office of Bolaang Mongondow Regency. This research approach uses quantitative methods with an associative descriptive approach. Data was collected through questionnaires given to 73 respondents who were employees in the office. The results of data analysis using multiple linear regression show that Accessibility and Work Discipline together have a significant influence on Employee Performance. Test F shows a significant linear relationship between the independent variable (accessibility and work discipline) and the dependent variable (employee performance). The t-test shows that both independent variables also have a significant influence on individual employee performance. In addition, the analysis of the coefficient of determination (R^2) shows that accessibility and work discipline are able to explain most variations in employee performance. The results of this study can provide guidance to the Regional Financial Management Agency of Bolaang Mongondow Regency to improve employee performance by paying attention to accessibility and work discipline factors

Keywords:

Accessibility, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah instansi pemerintah atau perusahaan, karena Kinerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan atau pengguna

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

jasa. Dalam menghasilkan Kinerja yang baik, instansi pemerintah atau perusahaan perlu memperhatikan banyak faktor, termasuk aksesibilitas dan disiplin kerja.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Begitu juga yang diungkapkan Mangkunegara (2017:67) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Suatu organisasi yang bersaing dan kompetitif sangat bergantung pada faktor penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan. salah satu faktor penting tersebut yaitu aksesibilitas.

Aksesibilitas dapat mempengaruhi ketersediaan pegawai dan waktu respons dalam menghasilkan kinerja yang baik. Semakin jauh jarak antara instansi pemerintah atau perusahaan dengan tempat tinggal atau kantor pelanggan, semakin sulit bagi pegawai untuk datang ke lokasi pelanggan, sehingga dapat mempengaruhi waktu respons dalam kinerja yang baik.

Menurut Tamin (2011), pada dasarnya, setiap perjalanan yang dilakukan oleh masyarakat memerlukan biaya transportasi, yang terdiri dari biaya operasional kendaraan, biaya nilai waktu, biaya lingkungan, dan biaya kesehatan. Begitu juga dengan faktor yang lain yakni disiplin kerja, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan para pegawai. Pegawai yang disiplin akan bekerja dengan baik, mengikuti prosedur yang telah ditentukan, dan memberikan pelayanan dengan cepat dan akurat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Seperti yang disampaikan Hamali (2016:214) ” disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan akan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang, dan memenuhi aturan-aturan yang ditentukan.

Begitu juga Menurut Singodimenjo dalam Edi Sitrisno (2011:86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematu hi semua peraturan yang berlaku.

Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah atau perusahaan untuk memperhatikan faktor aksesibilitas dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh jarak dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat penting dilakukan untuk memberikan panduan bagi instansi pemerintah atau perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja instansi yang ada.

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow merupakan instansi pemerintah yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang merupakan bagian dari Provinsi Sulawesi Utara. Dalam pembangunan daerah, peranan sumber daya aparatur negara, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sangatlah penting. Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang merupakan bagian utama dari pelayanan harus dikelola dengan baik sehingga tercipta kinerja yang baik.

Dari lokasi tersebut di atas, tentu aksesibilitas dan disiplin kerja sangatlah berhubungan, sehingga penulis melakukan beberapa wawancara dan pengamatan secara langsung bahwa ternyata ada beberapa departemen memiliki pegawai yang sering tidak pada tempatnya atau terlambat hadir di tempat kerja dan juga tidak disiplin waktu bahkan ada yang tidak masuk yang penyebab diantaranya adalah adanya pegawai yang rumahnya berada di luar Kabupaten Bolaang Mongondow, seperti kota Kotamobagu atau kabupaten lainnya, mengakibatkan keterlambatan datang ke kantor karena aksesibilitas yakni jarak atau gangguan transportasi lainnya seperti adanya bencana alam seperti tanah longsor dan tentu dengan kendala tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai.

Di sisi lain, aksesibilitas saat ini kurang kondusif, karena sering terjadi longsor di beberapa desa, dan longsor terbesar terjadi di desa Komangaan yang menyebabkan kerusakan jalan akibat timbunan longsor berupa tanah, pepohonan dan bebatuan besar. Oleh karena itu, pemerintah saat ini sedang melakukan perbaikan jalan dan menggeruk tanah pegunungan sekitar jalan desa Komangaan yang menjadi titik longsor. Perbaikan dan penggerukan tersebut, menyebabkan akses jalan terganggu. Jalan tersebut merupakan jalan trans Sulawesi yang menghubungkan jalur Kotamobagu-Inobonto, dan Kotamobagu-Lolak. Arah Jalur Kotamobagu-Lolak merupakan akses jalan menuju Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang hampir sebagian besar pegawainya berdomisili di Kotamobagu. Sehingga berdasarkan dari latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian pada Kantor Badan Keuangan Daerah dengan Judul: Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif Asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Aksesibilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dari penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Kantor Badan Keuangan Daerah, Kabupaten Bolaang Mongondow. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Keuangan daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan februari -maret tahun 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di instansi pemerintah di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

pegawai yang bekerja di wilayah yang memiliki jarak yang berbeda dan memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik interview (wawancara), kuesioner (angket), Observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah Uji Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Pengujian Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diuji validitasnya yaitu: Aksesibilitas (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun kriteria pengujiannya adalah (Riduwan,2010:110):

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan itu valid.

Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui nilai r tabel pada 73 orang responden dengan taraf signifikansi 5%, maka digunakan rumus $df=n-2$, $df=73-2=71$. Kemudian lihat nomor 71 tabel r product moment pada signifikansi 5%. Didapatkan angka r - tabel 0,2303.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Aksesibilitas (X1)

Tabel Uji Reliabilitas variabel Aksesibilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,811	18

Sumber : Hasil olahan data tahun 2023

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha atau koefisien Alpha dari variabel Aksesibilitas bernilai 0,811, artinya kuisisioner variabel tersebut reliabel karena nilai koefisien Alpha 81,1% > taraf signifikansi 60%.

b. Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,759	18

Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha atau koefisien Alpha dari variabel disiplin kerja bernilai 0,759, artinya kuisioner variabel 52 disiplin kerja tersebut reliabel karena nilai koefisien Alpha 75,9% > taraf signifikasi 60%.

c. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,716	12

Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha atau koefisien Alpha dari variabel kinerja pegawai bernilai 0,716, artinya kuisioner variabel tersebut reliabel karena nilai koefisien Apha 71,6% > taraf signifikasi 60%.

3. Uji Normalitas Data

N		73	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.22569577	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.065	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.207	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.197
		Upper Bound	.218

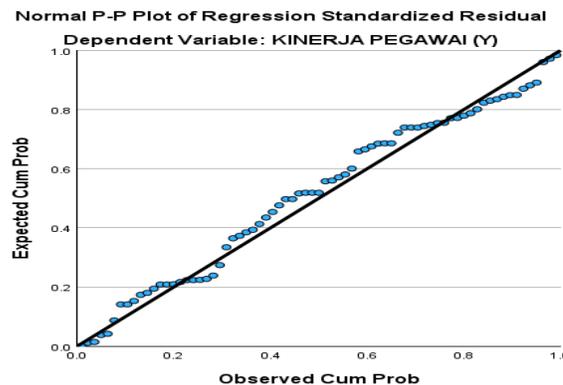
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Pada output uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* ketiga variabel 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti data telah terdistribusi dengan normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Probability plot



Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Ghozali, (2013:160). Pedoman pengambilan keputusan pada *Normal Probability Plot (P-Plot)* adalah :

1. Jika titik-titik data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik data menjauh dan tersebar dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Dapat dilihat bahwa titik-titik data berada didekat dan mengikuti garis diagonalnya yang berarti data telah terdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:105). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Tabel Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics
	Tolerance VIF
1	(Constant)
	X1 ,857 1,167
	X2 ,857 1,167

a. Dependent Variable: Y

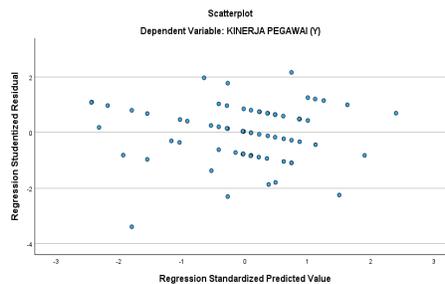
Sumber : Hasil olahan data tahun 2023.

Priyatno (2010:67). Dalam kebanyakan peneliti menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas. Berdasarkan output SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi karena nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, analisis linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh Aksesibilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil dalam tabel berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.016	.019		38.567	<.001
	Disiplin Kerja_X2	1.531	.000	.961	19.057	<.001
	Aksesibilitas_X1	1.748	.000	.126	2.498	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Hasil analisis data di atas dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 0,016 + 1,748 X_1 + 1,531 X_2 + 0,019 57$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

1. b1 = Koefisien regresi Aksesibilitas
2. b2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja
1. x1 = Aksesibilitas
2. x2 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Konstanta a sebesar 0,016, artinya jika Aksesibilitas dan Disiplin Kerja nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,016 satuan.
2. Konstanta b1 X1 sebesar 1,748, artinya jika waktu kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,748 satuan.
3. Konstanta b2 X2 sebesar 1,531, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,531 satuan.

Uji Koefisien Determinasi R²(R Square)

Ghozali (2013:97). Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.843	.00023

a. Predictors: (Constant), Aksesibilitas_X1, Disiplin Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Tabel Model Summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R²(R- Square) adalah 0,848. Jadi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji F-Statistik

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	2	.000	15.722	<.001 ^b
	Residual	.000	70	.000		
	Total	.000	72			

59

Dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 15,722 > dari F tabel yang hanya sebesar 3,122. jadi hipotesis Nol ditolak, artinya Aksesibilitas (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	38.567	.001
	X1	2.498	.001
	X2	19.057	.015

a. Dependent Variable: Y

Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

A. Pengujian Aksesibilitas (X1)

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 = X_1 = 0$$

Artinya Aksesibilitas (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$$H_0 \neq X_1$$

≠

0

Artinya Aksesibilitas (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Menentukan taraf signifikan.

Taraf signifikasinya adalah 0,05 atau 5%.

3. Menentukan t hitung dan t tabel.

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

T hitung dari variabel X1 adalah sebesar 2,498 seperti pada tabel *coefficients* diatas. T tabel dapat dicari dengan rumus $=TINV(\text{probability,deg_freedom})$, dimana nilai dari probability adalah 0,05 sedangkan nilai deg_freedom atau derajat bebas didapat dengan rumus $df = n-k-1$ atau $df = 73-2-1 = 70$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel independen) jadi jika dimasukkan kedalam rumus $=TINV(5\%;70)$ akan didapat hasilnya adalah 1,994.

4. Pengambilan keputusan

T hitung < t tabel atau - t hitung \leq t tabel, maka H0 diterima.

T hitung > t tabel atau - t hitung \geq t tabel, maka H0 ditolak.

5. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung (2,498) > t tabel (1,994) sehingga hipotesis H0 ditolak.

B. Pengujian Disiplin Kerja (X2)

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 = X_2 = 0$

Artinya Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 \neq X_2 \neq 0$

Artinya Disiplin Kerja (X2) pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Menentukan taraf signifikan.

Taraf signifikasinya adalah 0,05 atau 5%.

3. Menentukan t hitung dan t tabel.

T hitung variabel X2 adalah sebesar 19,057 seperti pada tabel *coefficients*.

T tabel dapat dicari dengan rumus $=TINV(\text{probability,deg_freedom})$, dimana nilai dari probability adalah 0,05 sedangkan nilai deg_freedom atau derajat bebas didapat dengan rumus $df = n-k-1$ atau $df = 73-2-1 = 70$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel independen) jadi jika dimasukkan kedalam rumus $=TINV(5\%;70)$ akan didapat hasilnya adalah 1,994.

4. Pengambilan keputusan

T hitung < t tabel atau - t hitung \leq t tabel, maka H0 diterima.

T hitung > t tabel atau - t hitung \geq t tabel, maka H0 ditolak

5. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung (19,057) > t tabel (1,994) sehingga hipotesis H0 ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Fhitung 15,722 > dari F tabel yang hanya sebesar 3,122, ini berarti Aksesibilitas dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Pada pengujian secara Parsial (Uji T) dimana hasil analisis di atas diperoleh nilai t hitung variabel Aksesibilitas sebesar (2,498) > t tabel (1,994) sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya Aksesibilitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Demikian juga pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar (19,057) > t tabel (1,994) sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

Hasil analisis Regresi Berganda didapat kesimpulan sebagai berikut:

Konstanta a sebesar 0,016, artinya jika Aksesibilitas dan Disiplin Kerja nilainya 0 maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 0,016 satuan. Konstanta b1 X1 sebesar 1,748, artinya jika Aksesibilitas ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 1,748 satuan. Sedangkan pada Konstanta b2 X2 nilainya sebesar 1,531, artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 1,531 satuan. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada dasarnya adalah variabel yang lebih lemah dari variabel waktu kerja karena meskipun dinaikan 1 satuan hanya akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebesar 1,531 satuan, lebih kecil dari kenaikan satuan Aksesibilitas yang bernilai 1,748.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan pengamatan/survei peneliti secara langsung maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Setelah dilakukannya analisis pada karyawan/pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten bolaang mongondow ditemukan bahwa Aksesibilitas dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor keuangan daerah kabupaten bolaang mongondow.
2. Aksesibilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan/pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten bolaang mongondow.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan/pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten bolaang mongondow.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Pratama, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Perusahaan Swasta. *Jurnal Manajemen Swasta*, 5(1), 65-78.
- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 23-32. ISSN: 2599-2007 (Print), ISSN: 2614-140X (Online).
- Black, J. A., & Tamin, Y. (2003). *Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Wilayah*. Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Follett, M. P. (2020). *The Essentials of Management: A Practical Guide to the Function of Management in Modern Organizations*. Rough Draft Printing.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, D. R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

- Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Teori dan Konsep di Era Global*. Rajawali Pers.
- Handayani, R., & Pratama, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Kantor Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 3(2), 78-92.
- Harsono, H., & Suyatno, H. (2019). Pengaruh Jarak dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 33-40.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Peningkatan Produktivitas, dan Pemeliharaan SDM*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Peningkatan Produktivitas, dan Pemeliharaan SDM*. Bumi Aksara.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2021). *Essentials of Management*. McGraw-Hill.
- Kuncoro Mudrajat, 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Layton, N., Steel, E. J., Foster, M., & Bennett, D. (2016). A concept analysis of accessibility for people with disabilities: implications for nursing. *Disability and Rehabilitation*, 38(5), 457-468.
- Listianingrum, A. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Aksesibilitas, Dan Fasilitas Terhadap Keputusan Berkunjung Di Objek Wisata Pantai Muarareja Indah Kota Tegal. (Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octorent, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Miro, R. M. (2004). Accessibility Indicators and Spatial Interaction Models: An Integrated Methodology for Urban and Regional Planning. *European Planning Studies*, 12(8), 1117-1135.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill.
- Nawawi, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2002). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Priyatno, D. (2010). *Panduan Mudah Belajar SPSS 18*. Gava Media.
- Purwanto. (2016). *Ekonometrika: Pemodelan dan Pendugaan*. Yogyakarta: BPFE. Putra, A. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2016). *Management*. Pearson.
- Sari, R., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Jarak Terhadap Kualitas Pelayanan di Kantor Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(1), 45-57. Sefaji, A., et al. (2018). Accessibility Evaluation of Urban Street Networks Using Fuzzy AHP and GIS: A Case Study of Karaj, Iran. *Urban Studies Research*, 2018, Article ID 4935278.
- Singodimenjo dalam Edi Sitrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perilaku, dan Penerapannya di Indonesia*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto & Djoko. (2017). Pengaruh Jarak terhadap Kecepatan Pelayanan di Puskesmas

Pengaruh Aksesibilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

- Kabupaten Malang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 147-156.
- Sinungan, U. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutomo, M. (2017). *Pengaruh Aksesibilitas Dan Citra Destinasi Terhadap Niat Berkunjung Kembali ke Telaga Tambing*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(2), 201-212. ISSN: 2443-3578 (Online)/ISSN: 2443-1850 (Print).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tamin, Ofyar Z. (2011). *Perencanaan dan Pemodelan Transportasi*. Penerbit ITB:Bandung.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License