

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Martina Marlina Lase
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(martinamarlinalase@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 7,750 + 0,860X$ diperoleh nilai $t_{hitung} (4,892) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima H_o ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,461 atau 46,1%, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Disiplin; Kerja; Prestasi Kerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance in the Luahagundre Maniamolo District Office, South Nias Regency. This type of research is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 30 employees. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between work discipline on employee performance in the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 7.750 + 0.860X$ obtained t count $(4.892) > t$ table (1.701) and a significant level of $0.000 < 0.05$. Then the decision is that H_a is accepted, H_o is rejected, meaning that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. Then an R Square value of 0.461 or 46.1% is obtained, so it can be concluded that Work Discipline Influences Employee Performance at the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency.

Keywords: Work; Discipline; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia ini sangat penting

karena memiliki peran dalam operasional organisasi. Tanpa sumber daya manusia tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai

dengan baik. Organisasi harus mampu menerapkan disiplin kerja pegawai, supaya pegawai bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja dalam suatu organisasi mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena jika pegawai disiplin waktu bekerja tentunya akan berdampak pada prestasi kerjanya.

Disiplin kerja ini sangat menentukan keberhasilan organisasi, dengan demikian pemimpin harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Seiring berjalannya waktu perkembangan suatu organisasi tergantung disiplin kerja para pegawai. Pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, tingkat disiplin kerja pegawai tersebut sangat tinggi. Pemimpin harus mampu menerapkan disiplin kerja yang lebih baik supaya para pegawai disiplin waktu datang ke Kantor, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga hal ini berdampak pada hasil kerjanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja pegawai ini sangat mempengaruhi kemajuan organisasi, jika pegawai memiliki prestasi kerja yang baik maka tentunya memiliki dampak yang baik dalam suatu organisasi. Pemimpin harus mampu memperhatikan apa yang membuat pegawai dapat bekerja dengan

lebih baik, efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada prestasi kerja pegawai, karena semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka akan semakin lebih baik bagi organisasi, tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja memiliki fungsi dalam suatu organisasi karena jika pegawai selalu disiplin dalam bekerja tentunya prestasi kerjanya juga semakin baik. Disiplin kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena jika para pegawai selalu bekerja dengan tepat waktu maka pegawai juga akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan berdampak hasil prestasi kerja yang semakin baik.

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan yang dilakukan pegawai dalam menjalankan kegiatan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Disiplin kerja para pegawai mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya tentunya prestasi kerjanya juga akan meningkat sehingga hal ini sangat baik bagi suatu organisasi. Maka pemimpin harus menetapkan disiplin kerja yang lebih baik agar pegawai bekerja dengan baik dan sungguh dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu supaya mencapai target hasil kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin waktu pegawai dalam bekerja, hal ini dapat

dibuktikan bahwa pegawai tidak tepat waktu datang ke kantor, sehingga pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu. Kurangnya disiplin peraturan pegawai, hal ini dapat dibuktikan dimana pegawai tidak mengikuti aturan yang berlaku atau yang telah ditetapkan contohnya tidak melaksanakan perintah pemimpin. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dibuktikan dimana pegawai tidak menjaga peralatan yang telah disediakan sehingga dapat menunjang kegiatan organisasi tidak berjalan dengan baik. Sehingga hal ini berdampak pada prestasi kerja pegawai yang kurang berkualitas, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tidak disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah, adapun tujuan yang harus dicapai dalam penelitian ini yaitu: untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:42) “disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran”. Menurut Dewi dan Harjoyo (2017:94) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku”. Selanjutnya, Menurut Agustini (2019:89) “disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi”.

Konsep Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2017:151) “prestasi kerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78) “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Qumariah (2020:66) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang semakin baik.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Dalam suatu organisasi jika pemimpin menjadi teladan dan contoh bagi para pegawainya seperti pemimpin datang ke kantor dengan tepat waktu.
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan suatu pegangan. Jika dalam suatu organisasi menetapkan sebuah peraturan yang baik tentunya juga akan berdampak pegawai yang akan bekerja dengan baik juga.
4. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil tindakan. Jika seorang pemimpin dalam suatu organisasi memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan disiplin karena adanya sanksi yang akan dilakukan pemimpin kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Jika pemimpin melakukan

pengawasan yang efektif tentunya pegawai juga akan disiplin kerja karena adanya pengawasan efektif yang dilakukan pemimpin.

6. Ada tidaknya perhatian pemimpin. Jika pemimpin memberikan perhatian yang baik kepada pegawainya memberikan saran dan perhatian kepada pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik.

Selanjutnya, menurut Tsauri (2013:137) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
6. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai
7. Di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78-79) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas kerja. Pegawai menghasilkan kerja yang lebih baik banyak atau tergantung banyaknya hasil kerja pegawai yang dikerjakan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja para pegawai, karena jika kualitas kerja pegawai memiliki mutu yang lebih baik.

3. Keandalan. Bagaimana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mengikuti intruksi kerja yang diberikan oleh organisasi, pegawai mampu bekerjasama dengan pegawai lain.

4. Inisiatif. Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mampu menerima tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

5. Kerajinan. Pegawai yang bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari orang lain atau atasan.

6. Sikap. Pegawai yang berperilaku baik kepada para pegawai lain dalam hubungan kerja.

7. Kehadiran. Pegawai yang bekerja setiap hari ditempat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Selanjutnya, menurut Agustini (2019:122) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan dari luar maupun dalam diri individu, motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kesesuaian bidang dan kemampuan. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya maka akan mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut.
3. Atasan langsung. Jika adanya dukungan dari atasan maka tentunya pegawai akan bekerja dengan lebih baik
4. Suasana kerja. Suasana kerja yang nyaman dan tenang akan memicu kinerja pegawai yang akan semakin tinggi.
5. Gaji dan Insentif. Jika balas jasa yang diterima pegawai tersebut sesuai

dengan kemampuan dan hasil kerjanya tentunya akan mempengaruhi kinerjanya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel dalam penelitian, karena metode penelitian yang digunakan yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap fenomena yang terjadi.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data. Data merupakan suatu komponen yang digunakan dalam suatu penelitian. jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, penelitian kualitatif dan kuantitatif.
2. Sumber Data. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung yang bersumber dari responden dan data sekunder yaitu data yang bersumber dari buku dan jurnal.

Populasi dan Sampel

1. Populasi. Populasi merupakan keseluruhan objek yang berupa orang atau benda didalam suatu organisasi untuk dapat memberikan suatu informasi. populasi merupakan seluruh karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Jadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.
2. Sampel. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi atau populasi yang diambil dapat mewakili suatu populasi, maka sampel dalam penelitian ini yaitu, seluruh pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu,

1. Teknik angket (kuesioner). Suatu teknik yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan secara menyebarkan angket kepada responden penelitian. Variabel suatu penelitian diberi suatu skor positif sampai dengan pada negatif yakni (Sugiyono, 2012:133):
Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
Tidak Setuju (ST) : 2
Ragu-Ragu (RR) : 3
Setuju (S) : 4
Sangat Setuju (SS) : 5
2. Teknik dokumentasi. Teknik yang dilakukan untuk mendapatkan data yang berwujud dalam suatu tulisan, gambar dan buku serta dokumen.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu ketepatan suatu instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk menghitung nilai korelasi antar data pada masing-masing pernyataan skor maka digunakan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:276):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

r = koefisien korelasi yang dicari

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum y$ = Jumlah skor variabel terikat

2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten. Uji reliabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi setiap butir-butir pernyataan yang ada pada instrument penelitian (Sugiyono, 2012:186)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument
k = jumlah item dalam instrument
m = mean skor total
ks = variansi total.

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai thitung

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

2. Koefisien Determinasi (R²). Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

R² = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisish nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisish nilai Yrill dengan nilai Y rata-rata

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Nilai yang diramalkan
a = Konstanta/*intrcept*
b = Koefisien regresi/*slope*
X = Variabel bebas
e = Nilai Residu (eror)

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji Normalitas digunakan untuk memperoleh suatu data apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Signifikan *Kolomogoroc Sminor* > 0,60 maka dikatakan normal, jika signifikan *Kolomogorov Sminor* < 0,60 maka data tidak normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi baik pada model pengamatan regresi. Jika scatter plot tidak membentuk suatu pola atau hanya menyebar maka dikatarakan data tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah uji parsial dan koefisien determinasi

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut Suliyanto (2018:173) "uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak". Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti nilai *t_{hitung}* variabel tersebut lebih besar di banding dengan nilai *t_{tabel}*. Untuk menentukan tingkat signifikan (*a*) sebesar 0,05 dengan membandingkan *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}*. Untuk menghitung besarnya nilai *t_{hitung}* digunakan rumus sebagai berikut:

diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, maka didapatkan rtabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah rtabel = 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 12 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan mengenai variabel disiplin kerja (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Kemudian didapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar $0,771 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, maka didapatkan rtabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 12 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua pernyataan mengenai variabel prestasi kerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Kemudian diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar $0,873 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

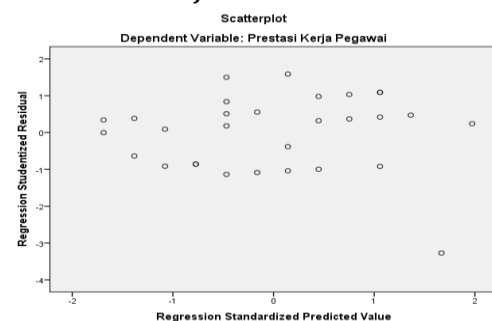
1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai thitung Kolmogorov-Smonirov Z sebesar 0,758 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,613

$> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan alat bantu SPSS 21.0 For Windows.

Berdasarkan Gambardi atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bahwa residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), karena diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 4,892 > ttabel 1,701 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar 0,461 (46,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa

46,1% keragaman variabel terikat (prestasi kerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan (X) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.750	9.423		.822	.418
	Disiplin Kerja	.860	.176	.679	4.892	.000

Sumber Hasil Olahan Peneliti 2023, dengan alat bantu SPSS 21.0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber Hasil Olahan Peneliti 2023, dengan alat bantu SPSS 21.0

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = 7,750 + 0,860X$$

Keterangan:

Y = disiplin kerja

a = 7,750

b = 0,860

X = prestasi kerja pegawai

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel disiplin kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel prestasi kerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 7,750 merupakan nilai prestasi kerja pegawai (Y). Saat ini disiplin kerja (X) bernilai nol, maka

koefisien (b) sebesar 0,860 berarti bahwa jika disiplin kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,860 atau 86%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat tepat dan berguna untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Penelitian ini didukung oleh Andi Irawan, Joko Sabtohadhi dan Mariani Madjid (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kutai Kartanegara". Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun kesamaan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja pegawai). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30, sedangkan pada penelitian terdahulu sampel berjumlah 295. Kemudian penelitian ini memperoleh nilai thitung 4,894 > ttabel 1,701, sedangkan pada penelitian terdahulu nilai thitung 16,332 > ttabel 1,660 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 sehingga mendukung penelitian ini. Selanjutnya tempat penelitian ini di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo sedangkan penelitian terdahulu di Dinas Pendapatan Daerah Kutai Kartanegara.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar 4,892 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai ttabel 1,701 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai thitung > ttabel dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_0 ditolak, dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Hasil persamaan regresi sederhana dari variabel disiplin kerja (a) sebagai variabel konstanta (nilai tetap), nilai 0,860 merupakan nilai koefisien dari variabel disiplin kerja, (b) sebesar 0,860 artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada disiplin kerja maka prestasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,860. Dengan kata lain bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Saran

1. Dengan penelitian ini diharapkan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk mengikui peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Sebaiknya pegawai lebih bertanggung jawab penuh lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, guna untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
4. Pegawai sebaiknya dan diharapkan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh supaya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

E. Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Tanggerang Selatan: Unpam Press.
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)

- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8dijHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73.
Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).

- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Qmariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jakarta: Pustaka Abadi.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>

- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono.(2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto.(2018). *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan MicrosoftExcel*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri, H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>