

## PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT TELUKDALAM

Serlin Duha  
Universitas Nias Raya

[serlin.duha98@gmail.com](mailto:serlin.duha98@gmail.com),

### ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Samsat Telukdalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Samsat Telukdalam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja di kantor Samsat Telukdalam. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,975. Artinya bahwa  $t_{hitung} (2,975) > t_{tabel} (1,701)$  yang dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,240, yang artinya bahwa 24% keragaman variabel Kedisiplinan dapat dijelaskan variabel Prestasi Kerja sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Saran yang diajukan oleh penulis adalah bahwa perlu peningkatan kedisiplinan pegawai dalam bekerja demi memperoleh prestasi kerja pegawai yang maksimal di Kantor Samsat Telukdalam.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Prestasi Kerja.

### ABSTRACT

*The scope of this research is a study on the influence of discipline on work performance at the Telukdalam Samsat Office. The purpose of this study was to determine the effect of discipline on work performance at the Telukdalam Samsat Office. The sample in this study amounted 30 employees. The result of this study indicate that there is a significant influence between discipline on work performance at the Telukdalam Samsat office. The research method used is simple linear regression analysis through research instrument testing, classical testing, and hypothesis testing (t test and coefficient of determination test). Through the t test, the tcount value is 2,975. This means that tcount (2.975) > ttable (1.701) which can be concluded that discipline has a positive and significant effect on work performance. And through the coefficient of determination test, the R2 value is 0.240, which means that 24% of the diversity of the Discipline variables can be explained by the Work Performance variable while the remaining 76% is influenced by other variables not mentioned in the model. The suggestion put forward by the author is that it is necessary to increase employee discipline in working in order to obtain maximum employee performance at the Telukdalam Samsat Office.*

**Keywords:** Discipline; WorkPerformance

### A. Pendahuluan

Pegawai sebagai Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi, diharapkan

mampu bekerja dengan optimal dan perlu manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik. Menurut Nawawi dalam Kadang (2010:1551), bahwa “manajemen sumber daya manusia

merupakan proses memberdayakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi". Melalui Manajemen Sumber daya Manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi melalui pencapaian kerja pegawainya. Keadaan ini yang menjadikan pegawai sebagai kunci utama dalam kelancaran seluruh kegiatan dalam setiap organisasi. Disamping itu, setiap organisasi tentunya memiliki prosedur pekerjaan /aturan-aturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pekerja / pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dan memiliki pencapaian kerja yang baik melalui prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Kadang (2010:1550) dalam abstraknya bahwa pada prinsipnya untuk mengukur disiplin kerja pegawai yang baik dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, kepatuhan terhadap atasan, penggunaan dan pemeliharaan bahan atau alat perlengkapan dengan hati-hati, bekerja dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan diatur serta kepatuhan pegawai didalam pengenalan lingkungan kerja serta berpakaian yang telah ditentukan. Permasalahan kedisiplinan pegawai dalam bekerja sering terjadi dan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan. Terkadang pegawai kurang disiplin dalam bekerja dengan datang terlambat dan sering meninggalkan pekerjaan yang diberikan. Kelancaran dalam pelaksanaan setiap pekerjaan dalam sebuah organisasi didasari dengan adanya kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2009:88), bahwa "kedisiplinan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal". Artinya bahwa melalui kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja akan mendorong pegawai untuk meningkatkan pencapaian kerja dalam bekerja. Dan akan

menghasilkan prestasi kerja pegawai secara individu.

Memiliki prestasi kerja yang baik, tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Menurut Sareno (2019:245), bahwa "prestasi kerja pegawai perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh setiap organisasi". Secara teori menyebutkan bahwa prestasi kerja perlu perhatian khusus dalam meningkatkan pencapaian kerja pegawai. Namun pada realitanya, permasalahan akan prestasi kerja dalam sebuah organisasi sering terjadi. Terkadang pegawai memiliki prestasi kerja yang menurun diakibatkan oleh tingkat disiplin dalam bekerja masih rendah. Ketika prestasi kerja menurun maka pencapaian tujuan organisasi kurang maksimal. Peningkatan prestasi kerja pegawai sangatlah dibutuhkan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang ada sebaik mungkin.

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadang (2010:1550) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kedisiplinan dengan prestasi kerja pada PT. Paser Tambang Harmonis Samarinda. Dari kedua hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa melalui kedisiplinan baik yang meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja pada setiap organisasi atau instansi manapun. Hal ini tidaklah tertutup kemungkinan terjadi pada setiap instansi pemerintah di Indonesia. Secara umum permasalahan pada sebuah organisasi tidaklah semua sama. Artinya bahwa tidak semua organisasi yang mampu meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Kantor Samsat (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Telukdalam merupakan salah satu dinas mitra Polri, Dinas Pendapatan Provinsi dan PT. Jasa Raharja (Persero) yang berada di Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Kantor Samsat Telukdalam bertugas untuk memberikan

pelayanan administrasi kepada masyarakat yang memiliki alat transportasi. Hal ini meliputi pelayanan mengenai pengurusan pajak kendaraan bermotor (PKB), Bea balik nama kendaraan bermotor (BBN-KB) dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas (SWDKLL). Kantor Samsat Telukdalam memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Tentunya Kantor Samsat Telukdalam memiliki tujuan untuk peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Dalam mencapai tujuan tersebut, perlu peningkatan pencapaian kerja pegawai secara maksimal. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja agar memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan observasi awal pada Kantor Samsat Telukdalam, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan tingkat prestasi kerja. Kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Hal ini bertolak belakang dengan keadaan di Kantor Samsat Telukdalam dimana terdapatnya pegawai yang sering datang terlambat, lalai dalam bekerja dan sering meninggalkan kantor pada jam kerja serta kurang taat terhadap aturan kerja yang telah ditentukan. Selain itu, kesadaran pegawai dalam kedisiplinan kerja masih rendah yang berpengaruh pada prestasi kerja yang rendah. Dimana tingkat prestasi kerja pegawai Kantor Samsat Telukdalam masih rendah. Hal ini ditandai dengan permasalahan pada pencapaian kerja pegawai yang masih rendah.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan teori diatas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Samsat Telukdalam”**.

Adapun yang menjaditujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

kedisiplinan terhadap prestasi kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

Setiap organisasi senantiasa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja agar memperoleh pencapaian tujuan secara maksimal. Menurut Hasibuan dalam Mardeli (2019:42), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada sebuah organisasi di sebuah tempat bekerja. Tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja ditandai dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku pada sebuah organisasi.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:89), menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada”. Artinya bahwa pegawai dalam bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja. Setiap organisasi memiliki aturan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh setiap pegawai dalam bekerja. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Santoso dalam Sukandi (2017:469), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain itu, penentuan standar kerja sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Menurut Sinambella (2016:335), menjelaskan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hal ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Sebab tanpa kedisiplinan maka pegawai akan kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seorang pegawai dengan menaati dan patuh terhadap aturan dan prosedur kerja serta menerima sanksi jika tidak sesuai dengan aturan atau prosedur kerja yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Hal ini yang mendasari setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Menurut Parhusip (2014:3), “prestasi kerja adalah hasil karya atau hasil kerja dari seorang individu terhadap tugas yang diembannya sesuai dengan banyaknya kewajiban yang dipikulnya”. Setiap pegawai dalam bekerja tentunya memiliki tujuan yang harus dicapai secara maksimal sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dan bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur kerja yang telah ditentukan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Selanjutnya menurut Supomo & Nurhayati (2018:80), “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Hasil pekerjaan setiap pegawai sangat menentukan prestasi kerja pegawai yang harus dicapai. Semakin kecil hasil yang diperoleh maka semakin kecil pula prestasi kerja yang akan dicapai. Memiliki kecakapan yang tinggi dalam bekerja akan ditandai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Selain itu, pengalaman pegawai dalam dunia pekerjaan akan mewujudkan prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sukandi (2017:470), “prestasi kerja adalah pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan”. Artinya bahwa prestasi kerja pegawai ditandai dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan yang

dilakukan memiliki standar pekerjaan yang harus dicapai. Dilihat dari hal tersebut, maka pencapaian standar pekerjaan yang telah ditentukan akan ditandai dengan prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja maka pegawai tersebut telah memiliki prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah keluaran (*Output*) pekerjaan seorang pegawai dalam bekerja sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Setiap pegawai dalam bekerja, selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga kedisiplinan pegawai dalam bekerja sangatlah menentukan prestasi kerja yang akan diperoleh. Menurut Sareno (2019:245), bahwa “faktor kedisiplinan mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai”. Artinya bahwa dalam peningkatan prestasi kerja pegawai dipengaruhi dengan adanya kedisiplinan pegawai yang tinggi. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Supomo (2018:133), yang “menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik”. Artinya bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari kedua teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja memiliki peran penting dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Sinambela (2016:332), menjelaskan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Dalam memajukan SDM dalam sebuah organisasi perlu peningkatan kedisiplinan pegawai demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Selanjutnya menurut Parhusip (2014:2) dijelaskan bahwa “pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan

menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja”. Dengan kedisiplinan yang baik akan mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dari kedua teori tersebut dapat diartikan bahwa dengan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui tingkat kedisiplinan yang baik akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, semakin baik pengawasan maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai pada sebuah organisasi dalam bekerja.

menurut Supomo & Nurhayati (2018:134-137), adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, artinya tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan pimpinan, artinya bahwa keteladanan seorang pemimpin sangat menentukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- c. Balas jasa, artinya melalui balas jasa yang relatif memuaskan akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- d. Keadilan, artinya bahwa dengan keadilan yang baik akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.
- e. Waskat (Pengawasan melekat), artinya melalui waskat yang efektif, pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atas sehingga meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- f. Sanksi hukum, artinya melalui sanksi hukum yang berat dan adil akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja sesuai aturan yang ada.
- g. Ketegasan, artinya bahwa melalui keberanian dan ketegasan seorang pemimpin akan

mendorong pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

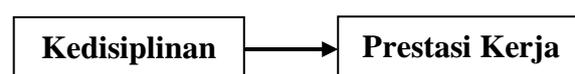
- h. Hubungan manusia, artinya hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Menurut Dharma dalam Parhusip (2014:3-4), bahwa pengukuran prestasi kerja ada 3, yaitu :

- a. Kuantitatif, yaitu melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.
- b. Kualitatif, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu melibatkan tentang kesesuaian waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja akan meningkatkan pencapaian kerja pegawai dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan pencapaian kerja pegawai tentunya pegawai akan memperoleh prestasi gemilang atas pekerjaan yang diemban. Hal ini dapat dipertegas bahwa prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dari penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber. Olahan penulis, 2021

Keterangan :

**Kedisiplinan** : Variabel X

**Prestasi Kerja** : Variabel Y

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teori dan kerangka berpikir yang

dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah Diduga terdapatnya pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

### B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal). Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data primer yang diolah sendiri oleh peneliti dan hasil kuesioner yang telah di bagikan (Kusumayadi 2020:26). Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan. Data primer yang dikumpulkan diantaranya yaitu tanggapan responden tentang Kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, dengan alat bantu yang digunakan program SPSS 15.0 *For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solution)* yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data. Model regresi linier sederhana yang digunakan dinyatakan dalam bentuk matematika adalah sebagai berikut (Umar, 2013:114) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel Kedisiplinan

Y = Variabel Prestasi Kerja

Untuk menghitung a dan b dengan menggunakan metode kuadrat terkecil dengan persamaan sebagai berikut :

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}_i$$

$$b = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i / n}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 / n} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

a : Konstanta

b : Parameter

$\bar{Y}$  : Rata-rata nilai Y

$\bar{X}$  : Rata-rata nilai X

n : Jumlah observasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian. Pengujian variabel kuesioner digunakan dengan rumus statistik koefisien korelasi *product moment* dari Umar (2013 : 166) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Subyek

X = Skor setiap item

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Kuadrat jumlah skor total

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha (G)*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Arikunto (2010 : 239) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyak butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir  
 $\hat{\sigma}^2_t$  = Total varians

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel Kedisiplinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34,301	10,498		3,267	,003
Kedisiplinan	,477	,160	,490	2,975	,006

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2021 dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 For Windows

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 2,975 pada tingkat signifikan sebesar 0,006 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan  $(df) = (n-k-1)/(30-1-1) = 28$ . Jadi, karena nilai  $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 1,701$  pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja di Kantor Samsat Telukdalam.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 34,301 + 0,477 X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kedisiplinan memiliki tanda yang positif dan signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel Kedisiplinan dapat meningkatkan nilai variabel Prestasi Kerja. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta ( $a$ ) adalah sebesar 34,301. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Kedisiplinan (X) bernilai nol,

maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 34,301. Sedangkan nilai koefisien variabel Kompensasi ( $b$ ) adalah sebesar 0,477. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Kedisiplinan (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,477. Artinya, bahwa Kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan Prestasi Kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iis Mardeli (2016), bahwa ada pengaruh yang kuat antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya Oku Timur. Selanjutnya secara teoritis, hasil penelitian yang diperoleh sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016:332), menjelaskan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Dari uraian hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam.

### D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu diduga terdapat Kedisiplinan terhadap Prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Dan berdasarkan hasil analisis data melalui analisis regresi linier sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam, dimana  $t_{hitung} = 2,975 > t_{tabel} = 1,701$ .
2. Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,240 artinya bahwa 24% keragaman variabel bebas (Kedisiplinan) dapat dijelaskan variabel terikat (prestasi kerja)

sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

3. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 34,301 + 0,477 X$ . dimana koefisien regresi variabel kedisiplinan ( $b$ ) = 0,477, yang menunjukkan pengaruh positif antara variabel kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam. Artinya semakin baik kedisiplinan pegawai, maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam, sebesar 0,477 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Samsat Telukdalam agar lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja demi memperoleh prestasi kerja pegawai yang maksimal.
2. Diharapkan kepada peneliti dimasa yang akan datang untuk lebih fokus lagi pada faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Kantor Samsat Telukdalam.

#### E. Sumber Referensi

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Sinambella.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Kadang, Tandi. 2010. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Paser Tambang Harmonis Samarinda)*. Jurnal EKSIS. (Online), Vol. 6, No. 2. (<http://karyailmiah.polnes.ac.id>, diakses 2 Agustus 2010)

Mardeli, Iis dan Yansahrita. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya Oku Timur*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara.(Online), Vol. 17, No. 1. (<http://stietrisnanegara.ac.id>, diakses 1 Juni 2019)

Parhusip, Carnila, M.D. dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang*. Jurnal Administrai Bisnis. (Online), Vol. 9, No. 1. (<https://media.neliti.com>, diakses 1 April 2014)

Sareno.2019. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan)*. Fakultas Teknik Universitas Pamulang. JENIUS.(Online), Vol. 2, No. 2. (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diakses 23 Februari 2019)

Sukandi, Pipin dan Dwiputri, Risa Laras.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)*. Jurnal. Universitas Tarumanagara, Jakarta.(Online), Vol. 2. No. 1.(<http://scholar.google.co.id>, diakses 9 November 2017)

Kusumayadi, Gunadi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Bima*. (Online), Vol. 2 No. 2.

(<https://jurnal.unigal.ac.id>, diakses  
18 Maret 2020)