

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL BINJAI**

Oleh :

Dr. Osman Manalu, SP., M.Si
Dosen STIE Indonesia-Medan

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional telah diketahui sejak lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket yang berstruktur sebagai alat / instrumen untuk mendapatkan data primer dengan sistem skala likert yang disebarkan pada 85 responden / pegawai. Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel-tabel tabulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 10,771 sedangkan f_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan 0,000 dari perhitungan didapat nilai $f_{hitung} = 10,771 > f_{tabel} = 2,73$. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka Tolak H_0 (Terima H_1). Kedisiplinan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan nilai untuk Kedisiplinan Kerja t_{hitung} adalah sebesar $3,870 > t_{tabel} 1,663$ dan sig. $0,000 < 0,05$, maka Tolak H_0 (Terima H_1). Bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai. Dan nilai untuk Motivasi $t_{hitung} 2,405 > t_{tabel} 1,663$ dan sig. $0,001 < 0,05$, maka Tolak H_0 (Terima H_1). Bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai. Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *Standardized Coefficient Beta* terbesar. *Standardized Coefficient Beta* Kedisiplinan 0,433 sedangkan Motivasi 0,045 . Pada angka *Coefficient Beta* Kedisiplinan Kerja paling besar nilainya jika dibandingkan dengan Motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dominan mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini berarti hipotesis H_1 dan H_2 diterima.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional telah

diketahui sejak lama. Kedudukannya sangat menentukan karena berhasil tidaknya tujuan pemerintah tergantung daripada aparatur negaranya yaitu Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai pengamatan awal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai, bahwa pengawasan yang dilakukan dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai terlalu longgar, sehingga mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pegawai. Maka dari itu, Pengawasan sangat diperlukan dalam usaha peningkatan prestasi pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu akan meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas. Lemahnya pengawasan akan mengakibatkan rendahnya tingkat disiplin pegawai yang nantinya mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Dengan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan pembahasan tentang disiplin dan motivasi yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dengan ruang lingkup dinasnya dengan mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Binjai*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan diatas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi maka penulis mengidentifikasi sebagai berikut :

- a) Pengawasan.
- b) Ketidaksiplinan

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Apakah variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai.*
2. *Variabel manakah yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.*

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai
- b) Untuk menerapkan/membandingkan teori yang diterima dalam perkuliahan dengan keadaan dilapangan.

E. Hipotesis

Hipotesis sebagai berikut :

1. *Disiplin dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerjapegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Binjai.*

2. Variabel Disiplin dominan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Disiplin

Secara terminologis disiplin berasal dari kata latin "*disciplins*" dan dalam bahasa inggris dicipline yang berarti pengajaran latihan (Sinungan, 2005 : 145).

Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan .

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah : (Edy Sutrisno, 2011 : 89).

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya teladan pemimpin dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *Movere*, yang berarti "menggerakkan".(*To Move*) (J.Winardi, 2002 : 1).

Tujuan-tujuan pemberian motivasi (Malayu S.P Hasibuan, 2010 : 97) :

- (a) Mendorong
- (b) Meningkatkan
- (c) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- (d) Mengefektifkan pengadaan karyawan

4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Edy Sutrisno, 2011 : 117).

- a.) Faktor Intern
- b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- (1) Kondisi Lingkungan Kerja
- (2) Kompensasi yang memadai
- (3) Supervisi yang baik
- (4) Adanya Jaminan Pekerjaan
- (5) Status dan tanggungjawab
- (6) Peraturan yang fleksibel

5. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi Kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM (Sadili Samsudin, 2010 ; 162).

6. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu (Steers dalam Edy Sutrisno, 2011 : 151).

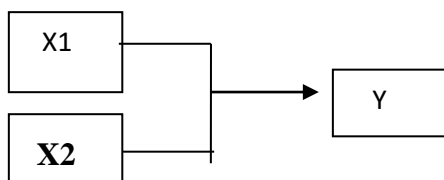
- 1). Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
- 2). Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja
- 3). Tingkat Motivasi Kerja

Ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan (Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno, 2011 : 151).

- a) Faktor-faktor individu
- b) Faktor-faktor Lingkungan

B. Kerangka Konseptual

kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Dimana :

X1 : Disiplin

X2 : Motivasi

Y : Prestasi Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Descriptive research, yaitu studi yang menganalisis hubungan korelasi.
2. Explanative research, yaitu studi yang menganalisa pengaruh dan kausalitas antar variabel satu dengan variabel yang lain.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai di Jalan Jambi No.9 Kecamatan Binjai Selatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam peneitian ini seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai sebanyak 85 orang.

2. Sampel

Karena Jumlah Populasi kurang dari 100, jadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 85 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data ~~X2~~ yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

- a) Pengamatan (observasi).

- b) Angket/kuisisioner.
- c) Wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut sifatnya yaitu data sekunder yang merupakan data berdasarkan mempelajari buku-buku yang membuat teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu melalui tulisan ilmiah, masalah yang ada yang hubungannya dengan penelitian ini.

- a) Studi Kepustakaan
- b) Studi dokumentasi.

F. Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 atau dengan menghitung "r" hitung dengan rumus $df = n - k$, maka butir pertanyaan dianggap valid. (Ghozali, 2005 : 131)

Dimana :

df : *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel

2. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilita suatu bentuk konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. (Ghozali, 2005 : 131).

3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastitas (Ghozali, 2005 : 131).

a) Uji Normalitas

Secara umum terdapat dua teknik dalam uji normalitas, yaitu menggunakan visualisasi dan menggunakan indikator numerik. Teknik visualitas terdiri dari histogra, stem-and-lesf plot, boxplot, normal probability plot, dan detrended normal plot.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut : jika nilai *Variance inflation Factor* (VIF) lebih dari lima, maka akan terjadi masalah multikolonearitas.

c) Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain.

G. Teknik Analisi Data

Untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh, penulis menggunakan metode analisis yaitu :

1. Analisis deskriptif.
2. Analisis Kuantitatif.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product dan Service Solution* (SPSS) versi 16.00 dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y= Prestasi Kerja (*dependent variabel*)

X₁= Disiplin (*independent variabel*)

X₂= Motivasi (*independent varoabel*)

a= Titik potong garis dengan sumbu

b= Koefisien arah garis

ε= Kesalahan Penduga

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya.

1. Uji Pengaruh Serempak (Simultant)

Pengujian ini digunakan dengan rumus uji F_{hitung}, Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F = tingkat signifikan

K = jmlah variabel independent

N = jumlah sample

R² = koefisien determinasi

Uji Pengaruh Parsial dengan Uji T_{hitung} untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$t = \frac{r}{\sqrt{n - 2}}$$

$$\sqrt{1 - r^2}$$

Dimana ;

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien

n = Jumlah sampel

2.) Uji Pengaruh Dominan

Uji pengaruh dominan ini akan diketahui setelah dilakukan pengujian diatas berdasarkan *standardized koeficient beta* terbesar. Oleh karena itu pengujian ini akan dibahas pada tahap selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Organisasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai senantiasa berusaha untuk melakukan pembenahan diri sesuai dengan keadaan dan tuntutan pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya, sejauh mana. Dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 85 responden dengan jumlah seluruh pertanyaan ada 22 item. Didalam

penelitian ini, digunakan 3 (tiga) variabel penelitian yaitu :

2. Motivasi
3. Prestasi Kerja

1. Kedisiplinan Kerja

1. Variabel X1 (Kedisiplinan Kerja)

Kemampuan pegawai dalam mematuhi peraturan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	36	42.4	42.4	47.1
4	28	32.9	32.9	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%), kurang setuju sebanyak 36 orang (42,4%), setuju sebanyak 28 orang (32,9%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (20,0%).

Pimpinan dapat memberikan contoh teladan disiplin terhadap pegawainya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	28	32.9	32.9	34.1
4	31	36.5	36.5	70.6
5	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%), kurang setuju sebanyak 28 orang (32,9%), setuju sebanyak 31 orang (32,9%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (29,4%).

Balas jasa seperti gaji seperti gaji dan kesejahteraan dapat mempengaruhi disiplin pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	19	22.4	22.4	27.1
4	36	42.4	42.4	69.4
5	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (4,7%), kurang setuju sebanyak 19 orang (22,4%), setuju sebanyak 36 orang (42,4%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (30,6%).

sangat setuju sebanyak 26 orang (30,6%).

Adanya keadilan pekerjaan dari pimpinan yang tidak membedakan siapa pegawainya mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	30.6	30.6	30.6
4	35	41.2	41.2	71.8
5	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, 26 orang (30,6%), setuju sebanyak 35 orang (41,2%) dan sangat setuju menyatakan kurang setuju sebanyak 24 orang (28,2%).

Bahwa pengawasan melekat (waskat) dapat mempengaruhi ketidakterdisiplinan pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.5	3.5	3.5
3	20	23.5	23.5	27.1
4	36	42.4	42.4	69.4
5	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (3,5%), kurang setuju sebanyak 20 orang (23,5%), setuju sebanyak 36 orang (42,4%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (30,6%).

Adanya pemberian sanksi hukuman bagi pegawai berguna meningkatkan kedisiplinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	23	27.1	27.1	31.8
4	34	40.0	40.0	71.8
5	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (4,7%), kurang setuju sebanyak 23 orang (27,1%), setuju sebanyak 34 orang (40,0%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (28,2%).

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dapat mempengaruhi disiplin para pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	23.5	23.5	23.5
	4	38	44.7	44.7	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (23,5%), setuju sebanyak 38 orang (44,7%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,8%).

Bahwa hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	21	24.7	24.7	28.2
	4	35	41.2	41.2	69.4
	5	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (3,5%), kurang setuju sebanyak 21 orang (24,7%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (30,6%) dan setuju sebanyak 35 orang (41,2%).

2. Variabel X2 (Motivasi)

Adanya persaingan antar pegawai menimbulkan eksistensi pegawai untuk memotivasi diri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	18	21.2	21.2	22.4
	4	34	40.0	40.0	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,2%), kurang setuju sebanyak 18 orang (21,2%), dan sangat setuju sebanyak 32 orang (37,6%) dan setuju sebanyak 34 orang (40,0%).

Adanya usaha pegawai untuk memajukan kualitas kerja dapat memacu motivasi pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	22.4	22.4	22.4
	4	34	40.0	40.0	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 34 orang (40,0%) dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (22,4%), setuju sebanyak 32 orang (37,6%).

Sikap ketekunan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	20.0	20.0	20.0
	4	29	34.1	34.1	54.1
	5	39	45.9	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 29 orang (34,1%) dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 orang (20,0%), setuju sebanyak 39 orang (45,9%).

Hubungan kerja sama yang baik antar pegawai membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	18.8	18.8	18.8
	4	34	40.0	40.0	58.8
	5	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 34 orang (40,0%) dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (18,8%), setuju sebanyak 35 orang (41,2%).

3. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Rasa memiliki dan kesetiaan pegawai terhadap instansi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	24	28.2	28.2	30.6
4	26	30.6	30.6	61.2
5	33	38.8	38.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dan sangat setuju sebanyak 33 orang (38,8%).
 yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4%), kurang setuju sebanyak 24 orang (28,2%), setuju sebanyak 26 orang (30,6%)

Kedisiplinan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	24.7	24.7	24.7
4	28	32.9	32.9	57.6
5	36	42.4	42.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 28 orang (32,9%) dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (24,7%), setuju sangat setuju sebanyak 36 orang (42,4%).

Pegawai yang melanggar peraturan tidak memberikan kualitas kerja yang baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	19	22.4	22.4	27.1
4	30	35.3	35.3	62.4
5	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (4,7%), kurang setuju sebanyak 19 orang (22,4%), setuju sebanyak 30 orang (35,3%) dan sangat setuju sebanyak 32 orang (37,6%).

Kehadiran seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan pegawai yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam meningkatkan prestasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	21	24.7	24.7	27.1
	4	35	41.2	41.2	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan tida setuju sebanyak 2 orang kurang setuju sebanyak 21 orang setuju sebanyak 35 orang dan sangat setuju sebanyak 27 orang

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada *Total Item-Total Statistic SPSS Ver.16* sebagai berikut

:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	85.59	111.102	.515	.	.917
X1.2	85.33	108.962	.664	.	.914
X1.3	85.28	109.276	.619	.	.915
X1.4	85.29	113.067	.449	.	.919
X1.5	85.27	107.152	.767	.	.912
X1.6	85.35	107.803	.698	.	.914
X1.7	85.19	111.036	.603	.	.916
X1.8	85.28	107.276	.752	.	.913
X2.1	85.13	109.304	.673	.	.914
X2.2	85.12	110.415	.625	.	.915
X2.3	85.01	111.655	.537	.	.917
X2.4	85.05	110.474	.638	.	.915
X2.5	85.06	110.461	.659	.	.915
X2.6	85.08	111.743	.566	.	.916
X2.7	85.04	113.392	.422	.	.919
X2.8	85.24	109.349	.604	.	.916
Y.1	85.26	108.837	.582	.	.916
Y.2	85.35	114.017	.322	.	.922
Y.3	85.21	114.050	.331	.	.921
Y.4	85.09	111.777	.506	.	.918
Y.5	85.21	111.288	.476	.	.918
Y.6	85.25	112.974	.426	.	.919

Dari data pada tabel diatas, dapat dilihat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir

pernyataan dan skor yang didapat adalah *valid* , sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N pada derajat kebebasan t_{tabel}

($df=n-k$) harus lebih kecil dari ($<$) 0,30. Setelah dilihat pada r_{tabel} di dapat bahwa r pada $df = 85 - 3 = 82 = 0,217 < 0,30$.

Reliabilitas dari pernyataan kuisioner yang telah diajukan penulis kepada 85 responden dalam penelitian di sajikan berikut ini.

b) Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliability Statistic

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.921	22

Pada tabel diatas, dapat diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dimana nilai tersebut lebih besar ($>$) dari 0,60

menggunakan visualisasi dan menggunakan indikator numerik. Teknik visualitas terdiri dari histogra, stem-and-lesf plot, boxplot, normal probability plot, dan detrended normal plot.

3. Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda (*multiple regression*) yang apabila telah memenuhi ketentuan maka selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis..

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinierritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel Indefendent dengan variabel dependent.

a. Uji Normalitas

Secara umum terdapat dua teknik dalam uji normalitas, yaitu

Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat tabel berikut

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.003	2.822		4.607	.000		
Kedisiplinan Kerja	.320	.083	.433	3.870	.000	.772	1.295
Motivasi	.034	.085	.045	2.405	.001	.772	1.295

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ditemukan masalah *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflatior Factor* (VIF) $1,295 < 5$ dan Tolerance 0,772 $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak

c. Uji Heterokedastisitas

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti

menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 16.00) *for Windows*

4. Analisis dan Evaluasi

Setelah penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan analisa dan evaluasi data tersebut dengan syarat data terlebih dahulu diolah dalam

program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 16) yang kemudian hasil *output* tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja dan motivasi terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat pada beberapa tabel berikut.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan Kerja	31.58	5.220	85
Motivasi	33.45	5.060	85
Prestasi Kerja	24.25	3.854	85

Pada tabel diketahui nilai rata-rata dari variabel Kedisiplinan Kerja (X1) adalah 31,58 dengan standart deviasinya sebesar 5,220, variabel Motivasi (X2) nilai rata-ratanya adalah 33,45 dengan standart

deviasinya sebesar 5,060, sedangkan untuk variable Prestasi Kerja (Y) nilai rata-ratanya adalah 24,25 dengan standart deviasinya sebesar 3,854 dengan jumlah responden sebanyak 85 orang.

Correlations

		Kedisiplinan Kerja	Motivasi	Prestasi Kerja
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	1	.477**	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	85	85	85
Motivasi	Pearson Correlation	.477**	1	.252*
	Sig. (2-tailed)	.000		.020
	N	85	85	85
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.454**	.252*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	
	N	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 16, dilihat bahwa nilai Korelasi antara

Kedisiplinan Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,454, sedangkan nilai Korelasi antara Motivasi dengan Prestasi Kerja sebesar 0,252. Dapat

dilihat bahwa perbedaan korelasi antara Kedisiplinan Kerja dengan Prestasi Kerja lebih besar dari

korelasi antara Motivasi dan Prestasi Kerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.189		3.471

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,189 berarti 18,9% variabel Prestasi Kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel Independen Kedisiplinan Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 18,9%=81,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Insentif, dan lain sebagainya.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah

yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya.

1. Uji Pengaruh Serempak (Simultant)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kedisiplinan Kerja dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada level hipotesis 5% dengan uji hipotesis yang digunakan dengan rumus uji F_{hitung} adalah :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.610	2	129.805	10.771	.000 ^a
	Residual	988.202	82	12.051		
	Total	1247.812	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $F_{hitung} 10,771 > F_{tabel} 2,73$ dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka Tolak H_0 (Terima H_1) maka disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja dan

Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian hipotesis sebelumnya (H_1) diterima.

Uji Pengaruh Parsial dengan Uji T_{hitung} untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang

signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

2) Uji Pengaruh Dominan

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh hasil nilai *Standardized Coefficient* (Beta), untuk Kedisiplinan Kerja sebesar 0,433 sedangkan Motivasi sebesar 0,045. Karena nilai mutlak *Standardized Coefficient* (Beta) Disiplin lebih besar dari pada nilai Motivasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi Prestasi Kerja, hipotesis sebelumnya (H_2) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja yang di tujukan dengan koefisien determinasi sebesar 0,189 berarti 18,9% dan sisanya ($100\% - 18,9\% = 81,1\%$) dipengaruhi faktor lain atau variabel diluar model.
2. Uji pengaruh serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 10,771 > dari F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh

karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05.

3. Hasil uji pengaruh parsial (uji t), nilai t_{hitung} 3,870 > t_{tabel} 1,663 dan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05, maka Tolak H_0 (Terima H_1). Dengan hasil ini menyatakan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai t_{hitung} 2,405 > t_{tabel} 1,663 dan nilai probabilitas signifikan 0,001 < 0,05, maka Tolak H_0 (Terima H_1).
4. Berdasarkan angka *Standardized Coefficient*, untuk Kedisiplinan Kerja sebesar 0,433 sedangkan Motivasi sebesar 0,045. Karena nilai mutlak *Standardized Coefficient Beta* Kedisiplinan Kerja lebih besar dari pada nilai Motivasi.

B. Saran

1. Prestasi Kerja Pegawai pada Dias Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai, berdasarkan hasil pengujian dengan dipengaruhi oleh variael Kedisiplinan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Pineka Cipta

- Ghozali. 2005. *Multivariate , Statistical Product and Service Solution*. Semarang: Penerbit FE UNDIP
- Hanggraeni, Dewi. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin. Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenvana Prenada Media
- Tu’u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo
- Usman, Husaini dan Akbar Setia Purnomo. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Cetakan kedua*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres