

# Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Ketahanan pangan Dan Pertanian Kota Sibolga

## Author:

Mutia Tresa Putri<sup>1</sup>  
MHD Syafwan Koto, S.E,  
M.M<sup>2</sup>  
Jeniusman A. Hutagalung,  
S.Sos., M.SP<sup>3</sup>

## Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>1,2,3</sup>

## Corresponding email

[putrimutia811@gmail.com](mailto:putrimutia811@gmail.com)<sup>1</sup>  
[mhdshfawan@yahoo.com](mailto:mhdshfawan@yahoo.com)<sup>2</sup>  
[jeniusman.htg84@gmail.com](mailto:jeniusman.htg84@gmail.com)<sup>3</sup>



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

## Abstrak:

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian kota Sibolga dan uji Korelasi ditemukan nilai sebesar 0,771 antara Motivasi dengan Prestasi Kerja dan 0,707 antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja dan dikategori korelasi kuat. Sementara koefisien Determinasi diketahui bahwa (R Square) adalah 0,644 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja adalah sebesar 64,4%, dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja), Dengan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 4,794 + 0,568X_1 + 0,344X_2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 4,794 menunjukkan bahwa pada Motivasi, Disiplin Kerja, dengan kondisi konstan atau  $X=0$  maka Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian kota Sibolga. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi sebesar  $4,221 > 2,01537$  dan Disiplin Kerja sebesar  $2,477 > 2,01537$  secara parsial atau individu berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian kota Sibolga dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui nilai F hitung  $39,756 > F$  tabel 3.21 dan signifikansi F hitung  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian kota Sibolga dapat diterima.

**Kata Kunci :** Disipin Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja

## Pendahuluan

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Hal ini menjadikan ilmu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting didalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan

pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Di mana pegawai yang ada di dalam organisasi yang menentukan tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi tentu sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Begitu juga halnya dengan Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas membantu Walikota yang melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian di Kota Sibolga, dalam melaksanakan kegiatannya maka dibutuhkan suatu cara yang tepat terhadap pemotivasian dan pendisiplinan kerja pada pegawai yang ada di Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian ini yaitu Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga.

## **Studi Literatur**

Menurut **Hasibuan (2013:92)** motivasi adalah “suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi”. Menurut **Mathis & Jackson (2012:114)** Motivasi adalah “keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Menurut **Suyatno (2012:171)**, mendefinisikan “Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut”. Sedangkan **Ardana (2012:193)**, mengartikan : “Motivasi adalah suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap pegawai mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi bekerja”.

Menurut **Hasibuan (2013:101)**, indikator motivasi terdiri dari :

- 1) Kesenangan yang muncul pada diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu: a) Rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan, b) Kepuasan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 2) Kekuatan atas keinginan atas beberapa aspek kebutuhan baik material maupun non material yaitu: a) Perasaan aman dalam mengembangkan kreatifitas bekerja, b) Kesempatan membuktikan kemampuan.

- 3) Harapan dimana pegawai berfikir secara subjektif terhadap suatu imbalan jika melakukan pekerjaan dengan baik seperti:a) Kompensasi. b) Penghargaan
- 4) Peraturan atau ketentuan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya yaitu: a) Taat kepada peraturan yang berlaku.b) Sanksi atas pelanggaran peraturan
- 5) Adanya komunikasi yang mencakup hubungan antar manusia: a) Hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan sehingga kreatifitas bawahan tersampaikan kepada atasan. b) Hubungan kerjasama yang baik dengan teman kantor sehingga dapat berkerja sama dengan baik.

Menurut **Hasibuan** dalam **Arifin (2012:112)**, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Menurut **Sutrisno (2009:94)**, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut **Hasibuan (2014;193)** kedisiplinan adalah: “Keadaandan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-normayang berlaku”.Menurut **Handoko (2013;208)** “Disiplin Adalah kegiatan manajemenuntuk menjalankan standarstandar organisasi”.Menurut **Fahtoni (2014 : 172)**, bahwa :Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.Sedangkan pendapat ahli yang lain yang melihat makna disiplin tersebut menurut persepsi yang dibangunnya adalah sebagaimana dikemukakan oleh **Rivai (2013 : 78)**Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib di mana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Menurut **Hasibuan (2014 ; 194)**, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :1. Tujuan dan Kemampuan,Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. 2. Teladan Kepemimpinan,Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.3. Balas Jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplin mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik organisasi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.4. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.5. Pengawasan Melekat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan

nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.6. Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.7. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak menerapkan hukuman pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.8. Hubungan Kemanusiaan atau Kerjasama, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Menurut **Hasibuan(2013 :93)** prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.” Menurut **Soeprihanto (2012:7)** prestasi kerja merupakan “Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya; target, standard, sasaran, dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.” Menurut **Sutrisno (2012:150)**, prestasi Kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut **Mangkunegara (2014:60)**, prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Sastrohadiwiry, 2012:235** prestasi kerja adalah “Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan”. Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercayai kepadanya yang dapat di ukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya, sehingga menghasilkan nilai, yang akan menentukan sejauh mana produktivitas seorang pegawai dapat bekerja

Menurut **Mangkunegara (2014 : 70)** adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut : 1) Kualitas Kerja yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas Kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tanggung Jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja karyawan, sarana dan prasarana yang dipergunakan karyawan serta perilaku kerja karyawan. 4) Inisiatif menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya. 5) Kerja Sama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 6) Ketaatan merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada para karyawan.

Untuk mendukung penelitian dan teori-teori di dalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perikanan Ketahanan pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah :

- a. Dwi Candra Lingga (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi

Sumatera Utara”. Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Hasil koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 76,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Ningsih Sakarsih & Rasmansyah. (2017) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor PartsCentre. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 0,762 yang mempunyai arti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Packaging Section PT Astra Honda Motor Parts Centre pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Serta kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,581, maka hipotesis ketiga diterima.

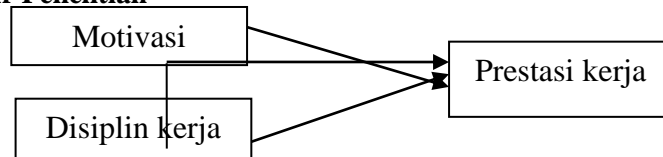
### Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Sugiono, 2012 : 60). Hubungan antara Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja yaitu dengan adanya Motivasi dan Disiplin kerja maka pegawai dapat bekerja sekuat tenaga untuk melaksanakan semua tugas-tugas mereka secara antusias dan mematuhi semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1

### Kerangka Pikir Penelitian



### Perumusan Hipotesis

Dalam membuat karya ilmiah maka teori dan hipotesis akan selalu muncul apabila karya ilmiah tersebut dibuat untuk mencari sebuah pembuktian. Teori dibutuhkan sebagai pegangan pokok secara umum, sedangkan hipotesis dibutuhkan sebagai penjelasan problematika yang akan dicari pemecahannya.

Menurut Kuncoro (2013;59) hipotesis adalah “Suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang akan terjadi atau telah terjadi”. Menurut Nanang (2015;57) hipotesis adalah “Jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012;159) menyatakan bahwa hipotesis adalah ” Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan rumusan masalah dan definisi diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga.
3. Ada adaPengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2012:17). Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga. Sedangkan lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Gatot Subroto Pondok Batu Sarudik. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2022 s/d Oktober 2022. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 47 (Empat puluh tujuh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang ada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Sibolga. dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 47 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan. b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :

- 1) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja yang menjadi faktor penelitian.
- 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/ pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan IBM Software Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Korelasi
4. Uji Determinasi
5. Analisis Regresi Linier Sederhan
6. Uji-t (Parsial)
7. Uji F (Simultan)

## Hasil

### Hasil Penelitian

#### a. Deskriptif Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	3 Orang	6,38 %
2	31 - 40 Tahun	12 Orang	25,53 %
3	41-50 Tahun	22 Orang	46,81 %
4	51-60 Tahun	10 Orang	21,28 %

**J u m l a h**                                  **47 Orang**                                  **100 %**

**Sumber :** Data Dokumentasi Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, 2022

Pada tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berumur 41 s/d 50 tahun sebanyak 22 orang (46,81%), sedangkan responden yang paling sedikit pada umur 20-30 sebanyak 3 orang (6,38%).

## 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	28 Orang	59,57 %
2	Perempuan	19 Orang	40,43 %
<b>J u m l a h</b>		<b>47 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber :** Data Dokumentasi Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, 2022

Pada tabel 4.2 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (59,57%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 19 orang (40,43%).

## 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S.2	4 Orang	8,51 %
2	Pendidikan S1	36 Orang	76,60 %
3	Pendidikan Diploma	1 Orang	2,13 %
4	Pendidikan SLTA	6 Orang	12,76 %
<b>J u m l a h</b>		<b>47 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber :** Data Dokumentasi Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 yakni sebanyak 36 orang (76,60%) dan paling sedikit Diploma sebanyak 1 orang (2,13%).

Analisis Data

### 1. Uji Validitas Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
<b>Variabel X<sup>1</sup>(Motivasi)</b>			
Item 1	0.496	0,30	Valid
Item 2	0.449	0,30	Valid
Item 3	0.639	0,30	Valid
Item 4	0.749	0,30	Valid
Item 5	0.468	0,30	Valid
Item 6	0.591	0,30	Valid
Item 7	0.707	0,30	Valid
Item8	0.604	0,30	Valid
Item 9	0.578	0,30	Valid
Item 10	0.671	0,30	Valid
<b>Variabel X<sup>2</sup> (Disiplin kerja)</b>			
Item 1	0.634	0,30	Valid
Item 2	0.626	0,30	Valid
Item 3	0.700	0,30	Valid
Item 4	0.634	0,30	Valid
Item 5	0.602	0,30	Valid
Item 6	0.624	0,30	Valid
Item 7	0.339	0,30	Valid
Item 8	0.626	0,30	Valid
Item 9	0.540	0,30	Valid
Item 10	0.624	0,30	Valid
<b>Variabel Y (Prestasi kerja)</b>			
Item 1	0.719	0,30	Valid
Item 2	0.743	0,30	Valid
Item 3	0.698	0,30	Valid
Item 4	0.624	0,30	Valid
Item 5	0.740	0,30	Valid
Item 6	0.738	0,30	Valid
Item 7	0.586	0,30	Valid
Item 8	0.736	0,30	Valid
Item 9	0.654	0,30	Valid
Item 10	0.482	0,30	Valid

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.



**2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja.**

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,874	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,875	Reliabel
3	Prestasi kerja	0,910	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja > 0,60 dan dinyatakan reliabel..

**3. Analisis Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Motivasi (variabel X) dan Disiplin kerja (X2) dengan Prestasi kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V22, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.6

**Tabel 4.6 Output Koefisien korelasi**

**Correlations**

		Motivasi	Disiplinkerja	Prestasikerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.715**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	47	47	47
Disiplinkerja	Pearson Correlation	.715**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	47	47	47
Prestasikerja	Pearson Correlation	.771**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi (X1) dengan Prestasi kerja (Y) sebesar 0,771, dan hubungan Disiplin kerja (X2) dengan Prestasi kerja (Y) sebesar 0,707. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah

2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah

3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang

4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat

5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut diatas, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Motivasi dengan Prestasi kerja sebesar 0,771 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Disiplin kerja dengan Prestasi kerja sebesar 0,707 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat positif masing-masing antara Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin kerjaterhadap Prestasi kerja Pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7Output Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.628	4.15226

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasikerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,644 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi kerja (Variabel Y) 64,4 % ditentukan oleh variabel bebas Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 35,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.8Output koefisien regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.794	4.111		1.166	.250
Motivasi	.568	.135	.543	4.221	.000
Disiplinkerja	.344	.139	.319	2.477	.000

**Sumber** :Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.8 diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,794 + 0,568X_1 + 0,344X_2$ , hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 4,794, menunjukkan bahwa pada Motivasi, Disiplin kerja, dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga sebesar 4,794.
2. Motivasi (Variabel  $X_1$ ) koefisien regresinya sebesar 0,568, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Motivasi (Variabel  $X_1$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga.
3. Disiplin kerja (Variabel  $X_2$ ) koefisien regresinya sebesar 0,344, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Disiplin kerja (Variabel  $X_2$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Prestasi kerja pegawai pada padaDinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga.

#### **6. Uji T (Uji Parsial)**

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara individu atau parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara individu atau parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

##### **a.Variabel Motivasi**

- 1) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 44$  ( $47-2-1$ ) diketahui  $t$  tabel = 2.01537 dan  $t$  hitung = 4.221. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- 2) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

##### **b. Variabel Disiplin kerja**

- 1) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 44$  ( $47-2-1$ ) diketahui  $t$  tabel = 2.01537 dan  $t$  hitung = 2.477. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- 2) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

#### **7. Uji F (Uji Anova )**

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1370.873	2	685.436	39.756	.000 <sup>b</sup>
Residual	758.617	44	17.241		
Total	2129.489	46			

a. Dependent Variable: Prestasikerja

b. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 44 (diperoleh dari hasil df , (n-k-1) = (47-2-1) = 44 diketahui Ftabel = 3.21 dan F hitung = 39.756. Karena F hitung > F Tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima sehingga Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka H0 ditolak, Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima

**Pembahasan**

Berdasarkan perhitungan rasio perputaran piutang tahun 2017 sebesar 20,04 kali, tahun 2018 sebesar Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.21 dan F hitung = 39.756. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat suatu keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka baik buruknya hasil kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai atau keberhasilan suatu instansi.

Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang pegawai yang dapat dilihat melalui sikap, secara berpikir dan bertindak. Sikap, cara berpikir, dan bertindak tidak selalu sesuai dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan dari para anggotanya. Untuk mempermudah hal tersebut suatu bentuk yang mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam perilakunya pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja. Mangngi dkk., (2018:212) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “Hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut: 1) Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi kerja. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Motivasi (X1) dengan Prestasi kerja sebesar 0,771, dan hubungan Disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,707, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Motivasi dengan prestasi kerja sebesar 0,771 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,707 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. 4) Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 4,794 + 0,568X1 + 0,344X2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 4,794 menunjukkan bahwa pada Motivasi, Disiplin kerja, dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga sebesar 4,794. Motivasi (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,568 mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Motivasi (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga serta Disiplin kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,344 mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Disiplin kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga dan dari hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear. 5) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,644 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi kerja (Variabel Y) 64,4 % ditentukan oleh variabel bebas Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 35,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 6) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X1) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan motivasi pada pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.01537 dan t hitung = 4.221. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Motivasi (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 7) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Disiplin kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Disiplin kerja pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.01537 dan t hitung = 2.477. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Disiplin kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 8) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Motivasi yang baik dan dengan Disiplin kerja baik pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.21 dan F

hitung = 39.756. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

## Referensi

- .Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati. dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, & Barnawi. 2012. Etika dan Profesi Kependidikan. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Arikunto Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dwi Candra Lingga 2018 *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara*, Universitas Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
- Handoko, T. Hani, 2013,*Manajemen : Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.*
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara.*
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & John H.Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ningsih Sakarsih & Rasmansyah. 2017 *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor PartsCentre*. Jurnal Manajemen Bisnis: Vol. 5. No. 2
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo. Siswanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Soeprihanto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT Ghalia Indonesia. Jakarta

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J, 2012, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.

Sutrisno. Edy, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suyatno dan Donni Juni Priansa. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta

Tulus, Tu'u. 2014. Peran Disiplin Pada Organisasi. Gramedia, Jakarta.