

JILID II

**SEMINAR HASIL
PENELITIAN**

Universitas **Bina
Darma** 
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

PALEMBANG

7 SEPTEMBER 2016

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Rendy Agung Setiawan¹⁾, Dr. Emi Suwarni, SE., M.Si²⁾, Efan Elpanso, SE., M.M³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el : Email : rendyas@rocketmail.com¹⁾, Email : emi.suwarni@binadarma.ac.id²⁾,

Email : efan.elpanso@binadarma.ac.id³⁾

Abstract: *The purpose of this research is to determine whether the discipline of work effect on employees work performance. The Data analysis technique that used is quantitative analysis methods, validity and reliability, simple linear regression analysis. The data that used are primary data and secondary data which obtained through the study of the documentation and questionnaire that the measurement is using Likert scale and processed statistically with SPSS 20.0, the t test and the determinant coefficient (R²). Based on the individual significance test (t-test) can be seen that the variables that partially affect positively and significantly on the performance of employees at the Central Statistics Agency of South Sumatra province. Determinant coefficient (R²) with a value of 0.631 means that the variable work discipline capable of explaining job performance of employees amounted to 63.1% and the remaining 36.9% is influenced by other factors outside the research.*

Keywords: *Discipline, Job Performance*

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 20.0, yaitu Uji t dan koefisien determinan (R²). Berdasarkan uji signifikan individual (uji-t) dapat dilihat bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Koefisien determinan (R²) yaitu dengan nilai 0,631 artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja pegawai sebesar 63,1 % dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan

perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan

meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Perusahaan yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Sutrisno (2010:92) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan terletak di jalan Kapten Anwar Sastro No. 1694. Badan Pusat Statistik sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan Badan Pusat Statistik dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja pegawai agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam Badan Pusat Statistik.

Dari uraian ini jelas bahwa kedisiplinan itu sangat penting, fungsi kedisiplinan merupakan kebijaksanaan yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang optimal dalam sebuah organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya arti kedisiplinan dalam mencapai prestasi kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi.

Namun salah satu yang diduga memberikan pengaruh cukup besar adalah disiplin pegawai. Mengingat pentingnya

disiplin pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, maka penulis memilih judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Moukijat (2010:96) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian

serta pengembangan tabiat. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Tujuan disiplin kerja antara lain (Bejo Siswanto 2009:292) :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

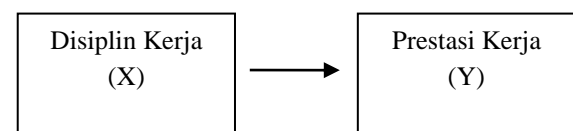
Indikator disiplin kerja (Hasibuan 2009:194-198) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Indikator prestasi kerja (Sutrisno 2010:152) :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan terletak di jalan Kapten Anwar Sastro No. 1694 Kel.Sungai Pangeran Palembang 30129.

2.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2010:193) :

1. Data primer

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.

3. Dokumentasi

Biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang di gunakan untuk keperluan lain. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan, historis, serta bukti yang tersusun dalam

arsip perusahaan yang tidak dipublikasikan.

2.5 Populasi dan Sampel

1. Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang Pegawai yang berada di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

2. Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto dalam Hendri (2010:41) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek lebih dari 100, diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu dan lamanya, sedikit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak atau sedikitnya data. Berdasarkan pendapat ahli tersebut penulis menentukan jumlah sampel sebanyak 50 orang dari jumlah keseluruhan pegawai tetap yang berstatus PNS di BPS Sumatera Selatan. Uji teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

2.6 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

2.7 Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2009:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

2. Analisis Regresi Linear

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2012:270).

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248).

4. Uji t

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dari permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Moukijat (2010:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3.1 Tabulasi Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-rata					
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)	SS (5)			
		Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai		Nilai				
1	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya	1	1	7	14	5	15	23	92	14	70	3,84
2	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
3	Saya bersedia ditegur oleh rekan kerja atau pimpinan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	1	1	7	14	5	15	23	92	14	70	3,84
4	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
5	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
6	Saya siap menerima hukuman dari pimpinan perusahaan apabila saya melanggar peraturan perusahaan	-	-	2	4	6	18	25	100	17	85	4,14
7	Saya selalu bersikap adil terhadap rekan kerja apabila saya sedang bekerja dalam team	2	2	2	4	10	30	17	68	19	95	3,98
8	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
9	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
10	Saya mampu mengatur dan mengkoordinir rekan kerja lain apabila pimpinan perusahaan tidak hadir	-	-	2	4	6	18	25	100	17	85	4,14

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Hasil kuisisioner dari variable Disiplin Kerja di dapat nilai rata-rata terbesar pada

item pernyataan 5, pernyataan 8 dan pernyataan 9. Pernyataan tersebut memiliki rata-rata yang sama yaitu sebesar 4,42 hal ini diperoleh dikarenakan pada item pernyataan para responden cenderung menjawab dengan setuju dan sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden dan sangat setuju 24 responden. Untuk pernyataan nomor 5 yaitu “Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai.” Ini berarti dapat disimpulkan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sudah menerapkan peraturan jam kerja sesuai dengan peraturan yang ada yaitu 7 jam dalam sehari. Untuk pernyataan nomor 8 “Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.” Ini berarti dapat disimpulkan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sudah menerapkan sistem absensi yang baik dimana telah didukung dengan penggunaan “*fingerprnt*” bagi pegawai. Untuk pernyataan nomor 9 “Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.” Ini berarti dapat disimpulkan pegawai menyadari bahwa alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti komputer dan alat perkantoran lainnya di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk hasil rata-rata terendah pada variable ini yaitu berada pada item pernyataan nomor 1 dan pernyataan nomor 3

yaitu dengan nilai rata-rata 3,84 yang didapat dari respon kuisioner yang dibagikan. Pernyataan yang diberikan yaitu “*Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya*”. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai belum bisa untuk Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugas sesuai posisi dan fungsinya di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 1, sedangkan pernyataan no 3 yaitu “*Saya bersedia ditegur oleh rekan kerja atau pimpinan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja*.” Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang bisa menerima teguran dari rekan kerja atau pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

3.2 Tabulasi Kuesioner Prestasi Kerja

No	Deskripsi	Jawaban Responden										Nilai Rata-rata		
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)				
		Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai			
1	Hasil kerja saya dalam menjalankan tugas perusahaan telah memuaskan, yang di bacakan pimpinan perusahaan.	-	-	-	-	3	9	23	92	2	4	120	4,42	
2	Saya telah memusatkan perhatian yang dibacakan pimpinan perusahaan.	2	2	2	4	1	0	30	16	64	2	0	100	4,00
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi belanngan perusahaan.	-	-	-	-	2	6	26	104	2	2	110	4,40	
4	Saya selalu melakukan pekerjaan lain apabila dibutuhkan tanpa memvovasi, untuk dipertahankan pimpinan.	-	-	-	-	2	6	26	104	2	2	110	4,40	
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibacakan oleh pimpinan perusahaan.	-	-	-	-	1	6	48	19	76	1	5	75	3,98
6	Saya lebih memusatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.	-	-	-	-	1	6	48	19	76	1	5	75	3,98
7	Saya bersedia kerja lembur apabila di minta oleh pimpinan untuk kepentingan perusahaan.	-	-	-	-	3	9	23	92	2	4	120	4,42	
8	Saya selalu menjaga dan tidak menyalahgunakan apabila diberikan amanah yang dibacakan oleh pimpinan perusahaan.	-	-	-	-	3	9	23	92	2	4	120	4,42	
9	Saya selalu melakukan tugas yang dibagikan dengan tepat waktu dan tanpa harus menunggu diminta oleh pimpinan perusahaan.	2	2	2	4	1	0	30	17	68	1	9	95	4,02
10	Saya selalu menjaga absensi kehadiran saya kecuali saya tidak mampu untuk datang ke tempat saya bekerja	-	-	-	-	3	9	23	92	2	4	120	4,42	

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Dari hasil kuesioner yang disebar pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dari variabel prestasi kerja rata-rata tertinggi yaitu 4,42, pada pernyataan 1, 7, 8, 10. Untuk pernyataan nomor 1 yaitu *“hasil kerja saya dalam menjalankan tugas perusahaan telah memenuhi hasil yang di harapkan pimpinan perusahaan”*. ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai menyadari pentingnya menjalankan tugas perusahaan sesuai hasil kerja yang diharapkan pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 7 *“Saya bersedia kerja lembur apabila di minta oleh pimpinan untuk kepentingan perusahaan”*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai k memiliki sikap loyalitas terhadap kepentingan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 8 *“Saya selalu menjaga dan tidak menyalahgunakan apabila diberikan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan”*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kecekatan mental yang baik dalam menjaga amanah dari pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 10 *“Saya selalu menjaga absensi kehadiran saya kecuali saya tidak mampu untuk datang ke tempat saya bekerja.”* Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki disiplin yang baik

terhadap perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil Kuesioner dari variabel prestasi kerja pegawai (Y) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 yaitu untuk pernyataan nomor 5 *“Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan”*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurangnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 6 *“Saya lebih mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.”* Ini berarti dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

3.3 Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
P1	0,279	0,480	Valid
P2	0,279	0,621	Valid
P3	0,279	0,763	Valid
P4	0,279	0,503	Valid
P5	0,279	0,742	Valid
P6	0,279	0,745	Valid
P7	0,279	0,746	Valid
P8	0,279	0,569	Valid
P9	0,279	0,465	Valid
P10	0,279	0,540	Valid

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Berdasarkan table diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,809, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r table yaitu sebesar $0,809 > 0,279$ atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interprestasi korelasi angka 0,809 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **baik**.

3.4 Uji Validitas dan Reabilitas Prestasi Kerja Pegawai

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
P11	0,279	0,409	Valid
P12	0,279	0,735	Valid
P13	0,279	0,618	Valid
P14	0,279	0,610	Valid
P15	0,279	0,613	Valid
P16	0,279	0,467	Valid
P17	0,279	0,560	Valid
P18	0,279	0,552	Valid
P19	0,279	0,589	Valid
P20	0,279	0,505	Valid

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Berdasarkan table diatas *Alpha* menunjukkan pada angka sebesar 0,755, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r tabel yaitu sebesar $0,755 > 0,279$ atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interprestasi korelasi angka 0,755 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **dapat diterima**.

3.5 Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	4.025	.422		4.802	.000
	Disiplin Kerja	.529	.100	.608	5.301	.000

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Dari hasil Regersi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Disiplin Kerja sebesar 0,529 sedangkan Konstantanya (a) sebesar 4,025 maka dari hasil tersebut

dapat di bentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,025 + 0,529X$$

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 4,025 artinya jika Disiplin Kerja Pegawai (X) = 0, Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 4,025.
2. Koefisien Regresi Variabel artinya Disiplin Kerja (X) sebesar 0,529 jika Disiplin Kerja (X) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,529.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan.

Menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai t hitung sebesar 5,301 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 dan menerima H_a , hal itu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan.
2. Dari persamaan regresi sederhana adalah konstantanya sebesar 2,025 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja atau X =

0 maka Prestasi Kerja Pegawai atau Y sebesar 2,025. Dan nilai koefisien Regresi Disiplin Kerja sebesar 0,529 jika Disiplin Kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,529.

DAFTAR RUJUKAN

Referensi dari internet

Bejo Siswanto, 2009. Materi Disiplin Kerja. Di unduh tanggal 28 Mei 2016 dari <http://www.naufalaalam.blogspotcom//2015/4/materi-disiplin-kerja.html>

Hasibuan, 2013. *Pengaruh disiplin kinerja karyawan pada PT rekatama putra gegana Bandung*. Di unduh tanggal 26 Mei 2016 dari <http://fudinzainal.com/images/penelitian/skripsi.php>

Moukijat, 2010. *Pengaruh disiplin kerja, disiplin pegawai*. Di unduh tanggal 25 Mei 2016 dari <http://lib.unnes.ac.id/22397/1/7101410074-s.pdf>

Sutrisno, 2010. *Disiplin Kerja*. Di unduh tanggal 25 Mei 2016 dari <http://digilib.unila.ac.id/3639/15/BAB%20II.pdf>

Referensi dari buku:

Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat

Duwi Priyatno, 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media, Yogyakarta.

Sugiyono. *Metodepenelitian*. Bandung: Alfabeta,
2010

