

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERINDAGKOP
KOTA CILEGON**

SITI SOFIYAH
POLITEKNIK PIKSI INPUT SERANG
JL. TRIP JAMAKSARI NO 6 A CICERI SERANG

Abstract

Problem In this study is how the discipline could be applied to employees working Perindagkop Cilegon How Employees Work Achievement Level Perindagkop Cilegon How to Work with a discipline could Influence Achievement Level employee on employee Perindagkop Cilegon City .. While the results of research that turns Relations Discipline granting work with Achievement Level Employees working at Cilegon City Perindagkop very closely seen from the calculation formula of the correlation coefficient indicates the closeness of the relationship of 0, 8647, then when seen from the coefficient of determination can = 74.77%, showing keberpengaruhan two variables, and 25.23% are influenced by other factors. or approaching 1,000. Hasil significance test on coefficient regression models with variable working discipline variable performance at the level of work signifikan level of 5% or 0.05 so that the value t table or t 0.05 (60-1) = 2.660, produced t = 3.674, for $t > t_{table}$, then H_0 is rejected. This means that there is a positive influence between work discipline on the performance of employees.

Key word : Labor Discipline And Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki prestasi kerja baik, tentu lebih dapat diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibandingkan pegawai yang prestasi kerjanya buruk

Sementara prestasi kerja tersebut diperoleh dan aktivitas penilaian prestasi kerja yang dilakukan manajemen terhadap pegawai / karyawannya. Sedangkan penilaian prestasi kerja sendiri diterjemahkan sebagai prosedur apa saja yang mencakup; penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam pengaruh nya dengan standar-standar tersebut, dan memberi umpan balik kepada karyawan

dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja, atau berprestasi kerja lebih tinggi.

Disiplin dapat diterjemahkan ke dalam dua kelompok, yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan, dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi, baik secara tertulis, maupun secara tidak tertulis.

2. Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena sebagaimana dijelaskan pada latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin kerja yang diterapkan kepada pegawai Dinas Perindagkop Kota Cilegon ?
2. Bagaimana Tingkat Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindagkop Kota Cilegon ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dengan Tingkat Prestasi kerja pegawai pada pegawai Dinas Perindagkop Kota Cilegon ?

B. TEORI

1. Definisi MSDM

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1998) mengatakan bahwa: "MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan disiplin kerja, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Sedangkan menurut Husein Umar (2001) mengatakan bahwa:

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, disiplin kerja, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Konsep Disiplin kerja

Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu berbentuk Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan Schuler dan Jackson menerjemahkan disiplin kerja dapat diterjemahkan ke dalam dua kelompok, yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan, dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi, baik secara tertulis, maupun secara tidak tertulis.

3. Konsep Prestasi kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki prestasi kerja baik, tentu lebih dapat diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibandingkan pegawai yang prestasi kerjanya buruk. Sepengaruh dengan hal tersebut, Bernardin dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, menyatakan bahwa prestasi kerja adalah catatan outcome yang dihasilkan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Pendapat yang lebih luas dikemukakan oleh Desler, yaitu penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang mencakup ; penetapan standar prestasi kerja , penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam pengaruhnya dengan standar-standar tersebut, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja , atau berprestasi kerja lebih tinggi.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya didalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan metode yang digunakan didalam melakukan penelitian ini pada umumnya yaitu menggunakan metode deskripsi analisis dan pengujian hipotesis verifikatif dimana data yang telah digambarkan tersebut dapat dibuktikan melalui perhitungan secara statistik.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data Primer, yaitu data yang di kumpulkan secara langsung melalui pengamatan dilapangan, penyebaran kuisioner dan melakukan wawancara langsung dengan responden.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan cara melakukan perbandingan atas literatur-literatur atau studi kepustakaan.

2. Sumber Data

1. Observasi, yaitu mengamati subjek penelitian terutama sikap dan perilaku responden baik dilaksanakan sendiri maupun melalui pihak ketiga.
2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan

berlandaskan pada tujuan penelitian.

3. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan kepada responden yang relevan untuk diminta pendapatnya.

3. Metode Pengumpulan data

Teknik yang di gunakan didalam pengumpulan data adalah sebagai berikut

- a. Studi Literatur, yaitu pengumpulan data melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian baik data buku dan perusahaan maupun dan sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.
- b. Studi Lapangan, yaitu penelitian yang dilaksanakan langsung kelapangan atau ke instansi yang dijadikan objek penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi kerja Kerja Pegawai Pada Dinas Perindagkop Kota Cilgon

Secara lengkap deskripsi atas hasil-hasil penelitian, dibahas pada penyajian dibawah ini.:

Tabel. 1
Pengelompokkan Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai

No.	KATEGORI	JUMLAH	PROSENTASE
1	S2	2	6,66
2	S1	20	66,66
3	Diploma	4	13,33
4	SLTA	4	13,33
Jumlah		30	100,00

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa, kelompok responden terbesar adalah berpendidikan S1, yaitu sebanyak 20 responden atau 66,66 %, disusul terbanyak kedua yaitu SLTA sebanyak 4 responden (13,33 %) , kemudian pendidikan diploma sebanyak 4 responden (13,33 %), dan kemudian pendidikan S2 sebanyak 2 responden (6,66 %).

Tabel 2
Pengelompokkan Responden
Berdasarkan Kepangkatan Pegawai

No.	KEPANGKATAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Golongan I	2	6,66
1	Golongan II	15	50,00
2	Golongan III	10	33,33
3	Golongan IV	3	10,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan kepangkatan yang dimiliki, sebagian besar responden memiliki kepangkatan / golongan II jumlahnya mencapai 15 responden atau 50,00 %. Responden terbesar kedua adalah golongan III, sebanyak 10 responden atau 33,33 %, kemudian golongan IV sebanyak 3 responden atau 10,00 %, dan golongan I sebanyak 2 responden atau 6,66 %. Selanjutnya, disajikan deskripsi atas variabel disiplin kerja, yang menjadi bagian dari objek yang diteliti dalam penelitian ini. Deskripsi secara lengkap disajikan berikut ini :

Tabel 3.
Tujuan dan Kemampuan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	3	35	3,68
2	Sesuai	15	120	
3	Cukup	10	60	
4	Tidak Sesuai	2	6	
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0	
Jumlah		30	221	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa adanya tujuan dan kemampuan dalam menentukan disiplin kerja adalah 3,68, ini berarti bahwa tujuan dan kemampuan sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 4
Teladan Pemimpin

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	30	150	4,16
2	Sesuai	15	60	
3	Cukup	10	30	
4	Tidak Sesuai	5	10	
5	Sangat TidakSesuai	0	0	
Jumlah		60	250	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa teladan pemimpin dalam melaksanakan disiplin kerja adalah 4,16 ini berarti bahwa Teladan Pemimpin sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 5
Balas Jasa

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	5	25	3,33
2	Sesuai	20	80	
3	Cukup	25	75	
4	Tidak Sesuai	10	20	
5	Sangat TidakSesuai	0	0	
Jumlah		60	200	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa balas jasa dengan disiplin kerja dalam menentukan besarnya disiplin kerja adalah 3,33 ini berarti bahwa balas jasa dengan disiplin kerja pegawai sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 6
Keadilan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	7	35	3,68
2	Sesuai	30	120	
3	Cukup	20	60	
4	Tidak Sesuai	3	6	
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0	
Jumlah		60	221	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa adanya keadilan dalam menentukan disiplin kerja adalah 3,68, ini berarti bahwa keadilan sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 7
Waskat

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	25	125	4
2	Sesuai	20	80	
3	Cukup	8	24	
4	Tidak Sesuai	4	8	
5	Sangat Tidak Sesuai	3	3	
Jumlah		60	240	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa adanya waskat dalam menentukan disiplin kerja adalah 4, ini berarti bahwa waskat sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 8
Sanksi Hukum

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	30	150	4,16
2	Sesuai	15	60	
3	Cukup	10	30	
4	Tidak Sesuai	5	10	
5	Sangat TidakSesuai	0	0	
Jumlah		60	250	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa sanksi hukum dalam melaksanakan disiplin kerja adalah 4,16 ini berarti bahwa sanksi hukum sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 9
Ketegasan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	5	25	3,33
2	Sesuai	20	80	
3	Cukup	25	75	
4	Tidak Sesuai	10	20	
5	Sangat TidakSesuai	0	0	
Jumlah		60	200	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa ketegasan dengan disiplin kerja dalam menentukan besarnya disiplin kerja adalah 3,33 ini berarti bahwa ketegasan dengan disiplin kerja pegawai sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

Tabel 10
Hubungan Kemanusiaan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Sangat Sesuai	35	175	4,5
2	Sesuai	20	80	
3	Cukup	5	15	
4	Tidak Sesuai	0	0	
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0	
Jumlah		60	270	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa hubungan kemanusiaan dalam menentukan disiplin kerja adalah 4,5 ini berarti hubungan kemanusiaan sangat sesuai dengan disiplin kerja yang diberikan.

2. Deskripsi Analisis Pengaruh Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perindagkop Kota Cilogon

Pada bagian ini akan disajikan pula deskripsi atas variabel prestasi kerja pegawai, sebagai variabel yang memiliki karakteristik dipengaruhi oleh variabel independen. Berdasarkan lampiran, deskripsi atas variabel prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Kesetiaan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	30	150	4,41
2	Sering	25	100	
3	Kadang-kadang	5	15	
4	Pernah	0	0	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	265	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa kesetiaan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 4,41.

Tabel 12
Prestasi Kerja

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	8	40	3,81
2	Sering	35	140	
3	Kadang-kadang	15	45	
4	Pernah	2	4	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	229	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 12. di atas, dapat diketahui bahwa prestasi kerja atas setiap pekerjaan yang dihasilkan adalah sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 3,81.

Tabel 13
Tanggungjawab

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	4	20	3,53
2	Sering	30	120	
3	Kadang-kadang	20	60	
4	Pernah	6	12	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	212	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa berkaitan dengan tanggungjawab nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 3,53.

Tabel 14
Ketaatan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	5	25	3,5
2	Sering	30	120	
3	Kadang-kadang	15	45	
4	Pernah	10	20	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	210	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa atas ketaatan bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 3,5.

Tabel 15
Kejujuran

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	4	20	3,61
2	Sering	30	120	
3	Kadang-kadang	25	75	
4	Pernah	1	2	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	217	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa berkaitan dengan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam tugas, nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 3,61.

Tabel 16
Kerjasama

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	25	125	4,33
2	Sering	30	120	
3	Kadang-kadang	5	15	
4	Pernah	0	0	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	260	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 16 dari hal kerjasama nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 4,33.

Tabel 17
Prakarsa

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	9	45	3,63
2	Sering	35	140	
3	Kadang-kadang	15	45	
4	Pernah	1	2	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		9	232	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 17 bahwa berkaitan dengan prakarsa dalam melakukan perubahan-perubahan nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 3,63.

Tabel 18
Kepemimpinan

No.	KATEGORI	JUMLAH	SKOR	Rata-rata Skor
1	Selalu	20	100	4,23
2	Sering	35	140	
3	Kadang-kadang	4	12	
4	Pernah	1	2	
5	Tidak Pernah	0	0	
Jumlah		60	254	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 18 bahwa dapat diketahui bahwa sikap kepemimpinan dalam bekerja nampak sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ada di Dinas Perindagkop Kota Cilegon, terlihat dari rata-rata skornya sebesar 4,23.

3. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 60 responden, dan setelah dilakukan pengolahan atas data-data tersebut sehingga dihasilkan data kuantitatif, maka dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik inferensial. Untuk analisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, parameter yang digunakan adalah koefisien regresi linier sederhana.

1. Perhitungan Koefisien Regresi Berganda

Berdasarkan output pada tebal Coefficient, (tabel 4,23) diketahui persamaan regresi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah : $Y = 14,713 + 0,564X$. Persamaan regresi tersebut mengandung pengertian sebagai berikut :

- Nilai Intercept (konstanta) = 14,713 menunjukkan nilai prestasi kerja pegawai, jika variabel X (disiplin kerja) dianggap nol.
- $X = 0,564$ menunjukkan koefisien regresi variabel X (disiplin kerja) terhadap prestasi kerja pegawai. Karena koefisien variabel X bernilai positif, maka setiap perubahan X (Disiplin kerja) sebesar satu kali, akan dirispon dengan perubahan searah pada prestasi kerja pegawai sebesar 0,564 kali

Tabel 19.
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	14.713	2.434		3.357	.001
Disiplin kerja	.564	.163	-.577	3.674	.001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Pegawai

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil skor dari kuisioner kedua variable jika dimasukkan dalam rumus adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{60.119120 - (2672) \cdot (2675)}{\sqrt{\{60.119336 - 7139584\} \{60.119533 - 7155625\}}}$$

$$r = \frac{7160160 - 7147600}{\sqrt{\{7160160 - 7139584\} \{7171980 - 7155625\}}}$$

$$r = \frac{12560}{\sqrt{\{20576\} \{16355\}}} = \frac{12.560}{\sqrt{336.520.480}}$$

$$= \frac{12.560,-}{18.344,494,-} = 0,864677612 = 0,8647$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat keberpengaruhan antara variable disiplin kerja dengan variable prestasi kerja dapat diketahui dengan rumus Koefisien Determinasi sebagai

berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= rs^2 \times 100 \% \\ &= 0,8647^2 \times 100 \% \\ &= 0,7477 \times 100 \% = 74,77 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai Kd di atas, berarti variable disiplin kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 74,77 % sisanya sebesar 25,23 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk mengetahui taraf signifikansi penulis menggunakan uji "t", dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a di tolak
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima

Berdasarkan taraf signifikansi level 5 % nilai t_{tabel} atau $t_{0,05 (60-1)} = 2,660$ sedangkan $t_{hitung} = 3,357$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat pula dilihat dari nilai Sig = 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan sebesar 5 % atau 0,05.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan pemberian Disiplin kerja dengan Tingkat Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perindagkop Kota Cilegon sangat erat terlihat dari hasil perhitungan rumus koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungannya sebesar 0,8647, selanjutnya apabila dilihat dari koefisien determinasi di dapat = 74,77 % yang menunjukkan keberpengaruhan kedua variabel, dan 25,23 % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. atau mendekati 1,000.
2. Hasil uji signifikansi atas model koefisien regresi variable disiplin kerja dengan variable prestasi kerja pada taraf signifikansi level 5 % atau 0,05 sehingga nilai t_{tabel} atau $t_{0,05 (60-1)} = 2,660$, dihasilkan $t_{hitung} = 3,674$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Saran-saran

Berdasarkan pengamatan dan temuan-temuan di lapangan dan hasil analisis yang dilakukan, penulis

merekomendasikan hal-hal berikut :

1. Merlihat dari keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerja yang disebutkan di atas maka penulis memberikan saran agar tingkat disiplin kerja lebih ditingkatkan, karena hubungannya sangat erat.
2. Sedangkan untuk tingkat signifikansi variabel, jika dilihat dari kesimpulan di atas, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya atau keberpengaruhan kedua variabel agar lebih ditingkatkan terutama faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Harnalik Omar, *Pengembangan Sumber daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Kusyanto, Bambang, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2003.
- Mangkunegara AA. Anwarrabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rernaja Rosdakarya, Bandung, Tahun, 2003.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, Edisi kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian*, Cetakan VIfl, CV. Mandar Maju, Bandung, 2002.
- Siagian Sondang. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, Tahun, 2002.