

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN KINERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR  
KARANTINA PERTANIAN BELAWAN**

Gabriel Hasudungan Simamora, Kristanty Nadapdap, Tiur Rajagukguk  
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang datanya diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pada uji t bahwa hipotesis alternatif diterima karena disiplin kerja dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada uji F bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena memiliki  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $191,152 > 3,092$ . Dan memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa 85,7% variasi nilai prestasi kerja dapat dijelaskan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan penilaian kinerja. Sementara 14,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.*

**Keywords:** *Disiplin Kerja; Penilaian Kinerja; Prestasi Kerja*

---

**PENDAHULUAN**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Selain kedisiplinan organisasi juga perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena penilaian kinerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang mawadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi. Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

---

Sebaliknya, bila penilaian kinerja pegawai rendah maka kreativitas dan inovasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak tercapai atau menurun. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat disiplin pada setiap pegawai terutama pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan, para pegawai banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin kerja Balai Besar Karantina Pertanian Belawan untuk meningkatkan penilaian kinerja terhadap pegawai dapat dilakukan dengan lebih efektif dan objektif.

Prestasi kerja pegawai tidak akan meningkat tanpa adanya penilaian kinerja, karena penilaian kinerja merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja. Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan kedudukan pekerjaan (promosi jabatan), kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu, *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta tabiat. Disiplin juga mengacu pada kemauan untuk menaati segala aturan yang ada tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain. Menurut Rivai dan Sagala (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

---

### **Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Hartantik (2014), penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012), penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Menurut Snell dan Bohlander (2010), penilaian kinerja dapat didenifisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala.

Menurut Hanggraeni (2012: 122-123) dalam proses penilaian kinerja, ada beberapa elemen penting yang menjadi dasar pokok dari proses ini. Elemen penilaian kerja inilah yang akan menentukan efektivitas sistem evaluasi kinerja. Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Subekhi (2012) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2013), prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui seseorang berprestasi kerja baik atau tidak, perlu diadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ialah evaluasi sistematis terhadap job performance dan potensi untuk pengembangan seorang pekerja.

Fahmi (2016) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar. Handoko (2011:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2015:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber

daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- H<sub>2</sub> : Diduga penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan, dimana seluruh populasi berjumlah 130 pegawai. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>), dan penilaian kinerja (X<sub>2</sub>); sedangkan variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Untuk mengumpulkan data, maka dilakukan teknik pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Secara umum analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan penilaian kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai. Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model regresi linier berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linier berganda dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-14.043	4.949	
	Disiplin Kerja	.574	.073	.522
	Penilaian Kinerja	.671	.103	.434

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = -14,043 + 0,574X_1 + 0,671X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari variabel kinerja pegawai sebesar -14,043, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- Peningkatan sebesar 1 satuan variabel penilaian kinerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,671 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2.837	.006
	Disiplin Kerja	7.828	.000
	Penilaian Kinerja	6.517	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber :** Hasil data olahan SPSS (2019)

Nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh pada alpha 5% adalah 1,985. Berdasarkan tabel di atas diperoleh data sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 7,828 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1,985 atau sig t untuk disiplin kerja 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Maka dikatakan hipotesis alternatif diterima. Dan diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- Nilai  $t_{hitung}$  untuk penilaian kinerja sebesar 6,517 dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  1,985 atau sig t untuk penilaian kinerja 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Maka dikatakan hipotesis alternatif diterima. Dan diperoleh kesimpulan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3372.677	2	1686.339	191.152	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1757.527	95	18.500		
	Total	5130.204	97			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja						

**Sumber :** Hasil data olahan SPSS (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 191,152 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada alpha 5% adalah 3,092. Oleh karena itu  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) *R-Square*

Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 <sup>a</sup>	.857	.850	4.30120	1.584
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

**Sumber :** Hasil data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Data pada tabel tersebut menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa 85,7% variasi nilai prestasi kerja dapat dijelaskan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan penilaian kinerja. Sementara 14,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti yaitu kompensasi, gaji dan insentif.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disimpulkan pada uji t bahwa hipotesis alternatif diterima karena disiplin kerja dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Disimpulkan pada uji F bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Disimpulkan pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa 85,7% variasi nilai prestasi kerja dapat dijelaskan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan penilaian kinerja. Sementara 14,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti yaitu kompensasi, gaji dan insentif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bohlander, George., and Snell, Scot. 2010. Principles of Human Resource Management, 15 th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Handoko, Hani.T. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hartantik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, konsep dan kinerja, edisi pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refka Aditama.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar Mahammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitas Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

- 
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Winarto. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.