THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT EDUCATION OFFICE OF NORTH SUMATERA PROVINCE

Oleh:
Darwis [1)],
Sofiyan Matondang [2)],
Marudut Sianturi [3)]
Universitas Darma Agung, Medan [1,2,3)]
E-mail:
darwis@gmail.com [1)]
sofiyanmatondang@gmail.com [2)]
marudutsianturi@gmail.com [3)]

ABSTRACT

This study aims at implementing work discipline, work motivation, and job performance at the Education Office of North Sumatra Province, the influence of work discipline on work performance at the Education Office of North Sumatra Province, the influence of work motivation on job performance at Education Office of North Sumatera Province, the influence of work discipline and work motivation on job performance at Education Office of North Sumatera Province. The population of research is all employees at Education Department of North Sumatera Province in 2015 as many as 140 people. In this study, the confidence level was set 95% then the sample size (n) = 96.04 is about 96 people. Sample determination technique is stratified random sampling, that is samples taken from each section evenly, that is member of population divided by total of population multiplied by research sample. The work discipline has a positive and significant effect on the employee's performance as seen from the tcount of 7,000 > = 0.05, meaning that the high performance of employees in Education Office of North Sumatera Province is influenced by factors discipline. Work motivation has positive and significant effect on employee performance as seen from titung value of 7,305αttable 1,986 (sig 0,000), which is significantly smaller than > = 0,05, meaning that the high of employee performance in Education Office of North Sumatera Province is influenced by factors motivation. Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance as seen from the value of Fhitung 45,983αttable 1,986 (sig 0,000), which is significant t less than > Ftable 3,09 with sig 0,000 <0,05. Adjusted R-Square value is 0.486, it is known that the contribution of work discipline and work motivation to work performance of 48.60%. This means that the variables of work discipline and work motivation contribute to work performance is 48.60% while the rest of 51.40%, contributed by other un-researched variables such as organizational culture, supervision, leadership, and others. In order for employees to further improve the discipline of work by coming and returning on time, and doing work in accordance with established work procedures, head section should be in upholding discipline so as not to discriminate between employees with one another. In order for employees to further improve the work motivation by not delaying the work to be completed, and to the head of the section should always provide encouragement or motivation by always giving attention in the form of awards to employees who excel or in the form of reprimands to employees who make mistakes in work. In order for employees to pay more attention to their work performance like doing the job that is given seriously and responsible for the work done.

Keywords*: Work Discipline, Work Motivation and Job Performance*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan menjadi semakin

kompetitif dikarenakan adanya pesaing-pesaing baru yang terus masuk kedalam industri. Namun, setiap perusahaan memiliki faktor-faktor penting yang dapat menunjang kelancaran jalannya kegiatan operasional harian dari perusahaan tersebut dan untuk mampu berkompetisi secara kompetitif dan mencapai kesuksesan, seperti sumber daya manusia, teknologi, modal dan sebagainya. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan kunci krusial yang mempunyai peranan penting dan dominan karena mereka merupakan elemen yang paling aktif dalam kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa sumber daya manusia yang handal dan professional dibidangnya, perusahaan sulit mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan perusahaan yang terlibat dalam aktivitasnya. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir karyawan, meningkatkan semangat kerja dan memotivasi karyawan agar mau menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang disiplin selalu menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan yang berlaku selalu datang dan pulang tepat waktu dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku.

Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi norma peraturan dan norma sosial (Hasibuan, 2009). Bila perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya, maka dapat diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Salah satu cara untuk mewujudkan disiplin kerja adalah dengan adanya peraturan. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi pegawai perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik di perusahaan. Lingkungan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Hal ini akan mendukung tujuan perusahan dan pegawai (Hasibuan, 2009). Tanpa disiplin yang tinggi akan mengarah pada ketidaktaatan kerja dan akan mempergaruhi hasil dari produktivitas karyawan.

Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai, teladan yang ditunjukkan oleh atasan, balas jasa yang diterima dari organisasi, tindakan kedisiplinan berupa pemberian sanksi diterapkan secara adil tanpa terkecuali, adanya pengawasan yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan, ketegasan atasan dan keharmonisan hubungan, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai. Tindakan pendisiplinan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif dilakukan untuk mendorong pegawai agar mereka mau mentaati berbagai estándar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggan. Disiplin kolektif dilakukan untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap peraturan yang ditetapkan melalui pemberian hukuman, mulai dari peringatan lisan, tulisan, skorsing dan pemecatan.

Pada suatu wadah organisasi biasanya meningkatkan kegiatan yang dijalankannya maju dengan baik dan oleh sebab itu disiplin kerja sangatlah diperlukan sekali terutama adalah disiplin kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Semua dapat terlaksana bilamana pegawai itu sendiri mempunyai kesadaran untuk mentaati yang telah

ditentukan bersama adanya pendekatan yang positif dari pihak pimpinan dapat diharapkan setiap pegawai menerima secara sadar tanggung jawab dalam melaksanakan aturan tentang disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka prestasi kerja yang tinggi juga akan mudah diraih.

Motivasi menunjukkan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang member daya, member arah dan memelihara tingkah laku. Berbagai usaha dilakukan seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi tidaklah mudah didapatkan. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Motivasi kerja yang tidak setimpal sering menyebabkan karyawan, sebagai manusia tidak merasa puas, tidak betah dan memutuskan untuk mencari yang lebih baik lagi.

Jenis motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbagi dua, yaitu *material incentif* dan *non material incentif*. *Material incentif* berupa bonus atau insentif, sedangkan *non material incentif* berupa pemberian pujian kepada karyawan yang mencapai standar prestasi kerja. Jika bentuk motivasi material dan non material sesuai harapan karyawan, maka mereka mau mengarahkan seluruh potensinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Prestasi kerja pegawai menunjukkan kesungguhan dan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berprestasi kerja baik, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Prestasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi kerja suatu perusahaan. Artinya prestasi suatu organisasi merupakan akumulasi prestasi unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Prestasi organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi membagi pekerjaan ke dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai terdiri dari: (1) kompetensi individu (2) dukungan organisasi dan (3) dukungan manajemen. Apabila salah satu faktor tersebut kurang diperhatikan oleh atasan, maka prestasi kerja pegawai turun dan sebaliknya, jika seluruh faktor-faktor tersebut terlaksana dengan baik, maka prestasi kerja akan meningkat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mathis dan Jackson (2009:81), "prestasi kerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut". Menurut Hariandja (2009:195), "prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi". Menurut Hasibuan (2009: 94) 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. Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2010: 67). menyatakan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut Mathis dan Jakson (2009:314), "disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi". Menurut Sutrisno (2009:90), "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku".

Menurut Sutrisno (2009: 87), mengartikan disiplin sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan,karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010: 129), mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manjemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194), indikator kedisiplinan pegawai adalah:

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 pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai tersebut.
2) Teladan pimpinan
   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3) Balas jasa
   Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4) Keadilan
   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.
5) Waskat
   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 bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
   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 indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya hukuman yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.
6) Ketegasan
   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai

organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7) Hubungan kemanusiaan.
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009: 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Rivai (2009: 837) Motivasi adalah Serangkai sikap dan nilai –nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat lagi agar mencapai tujuan yang diingikan karyawan atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2009: 146) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang." Menurut Kadarisman (2013: 278) Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2010:61) menyatakan bahwa : "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal". Luthans (2008) secara komprehensif menyebutkan definisi motivasi sebagai proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Karakteristik Motivasi Kerja

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland dalam Mangkunegara (2010:68) yang mengemukakan bahwa terdapat enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan realistic.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya, pemberian motivasi kepada karyawan mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan banyak hal. Menurut Hasibuan (2009:146) tujuan

pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

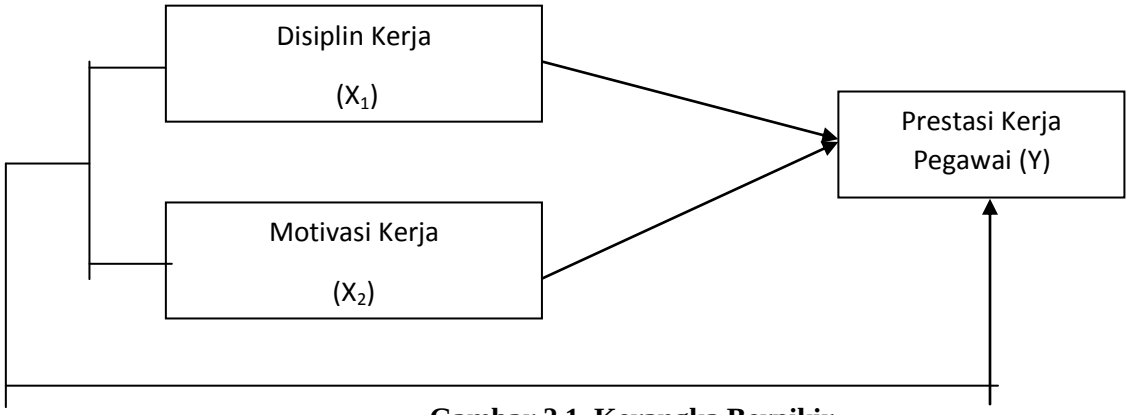
1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2009:105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transport, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya bertujuan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

Kerangka berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

3. METODE PELAKSANAAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti atau diamati. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2017 sebanyak 140 orang. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan kesalahan (*error*) maksimum yang diinginkan, dengan rumus (Supranto, 2001: 113):

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2}\sigma}{\varepsilon} \right)^2 = \left(\frac{1{,}96 \times 0{,}5}{0{,}1} \right)^2 = 96 \text{ orang}$$

Dalam penelitian ini, tingkat keyakinan ditetapkan 95% (α = 5%, sehingga z½α = 1,96), kesalahan (*error*) maksimum (ε) = 0,1 dan standar deviasi (σ) = 0,5; maka jumlah sampel (n) = 96,04 dibulatkan menjadi 96 orang. Teknik penentuan sampel adalah *stratified random sampling*, yaitu sampel diambil dari masing-masing bagian secara merata, yaitu anggota populasi dibagi total populasi dikali sampel penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan batasan pokok permasalahan yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner, dilakukan dengan membagikan angket kepada responden yang berguna untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gairah kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan mencantumkan beberapa pilihan jawaban dan responden hanya diperbolehkan memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut pendapat mereka.
b. Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data prestasi kerja pegawai dan tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2010. Jadi, para responden dapat dengan mudah mengisi kuesioner yang diberikan karena mereka hanya perlu memilih satu jawaban yang mereka anggap paling tepat.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk menguji ketetapan hasil kuesioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya dalam memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Menurut Sugiyono (2008:114), "Jumlah anggota sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 orang". Jika hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden sudah valid dan reliabel, maka dilakukan pembagian angket sesuai jumlah sampel penelitian. Untuk menghitung koefisien korelasi dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2008: 182)

Dimana: X_i = Skor tiap butir indikator, Y_i = Skor total butir, n = Jumlah responden.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2008: 122), "pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis". Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghozali (2005: 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6.

Kriteria pengujiannya:

a. Jika nilai *Cronbach Alpha*≥ 0,60 maka reliabilitas cukup baik.
b. Jika nilai *Cronbach Alpha*≤ 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

Analisis Data

Menurut Arikunto (2002: 57) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005: 49) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005: 50) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005: 51)

d. Uji Linieritas

Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Asumsi ini menyatakan bahwa untuk persamaan linier , hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier.

Uji linieritas dapat dilihat dari uji Anova, dengan nilai probabilitas > 0,05, atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka variabel independen dengan dependen terjadi linier, begitu sebaliknya.

Pengujian Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression)* yang berguna untuk melihat hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan model sebagai berikut:

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \in$

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan maka dilakukan uji, sebagai berikut:

a. Uji t

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai) digunakan uji t.

Uji F

Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) digunakan uji F.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase dari masing-masing pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dapat dilihat dengan koefisien determinasi, yakni:

D = r^2 x 100% (Sudjana, 2010: 370)

4. HASIL dan PEMBAHASAN

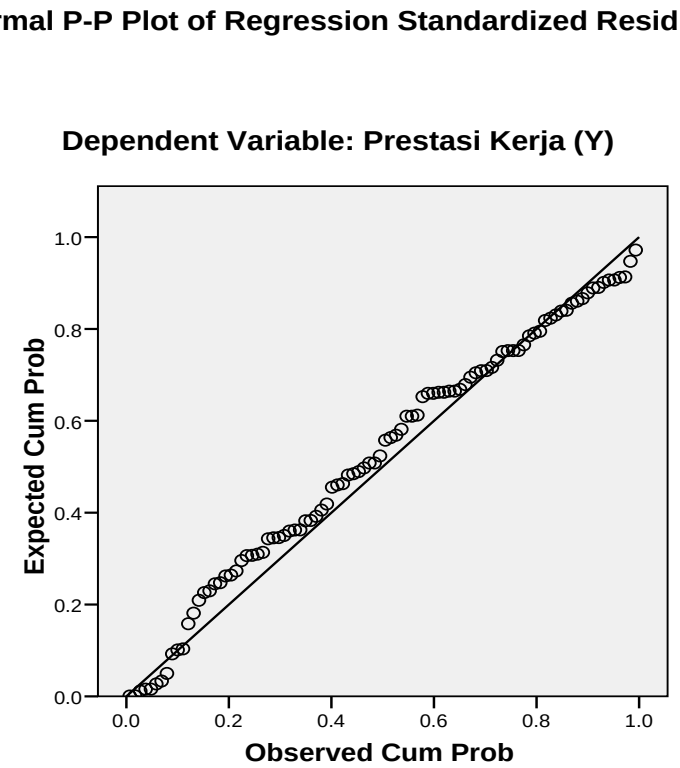
Uji Persyaratan Analisis

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE

(*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika pada model regresi terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai standard error menjadi tidak terhingga.Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari:

1. Nilai *tolerance* dan lawannya
2. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independan lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF =1/ *tolerance*). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,894	2,664		2,588	,011		
	Disiplin Kerja (X1)	,356	,071	,405	4,999	,000	,825	1,211
	Motivasi Kerja (X2)	,338	,063	,433	5,347	,000	,825	1,211

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

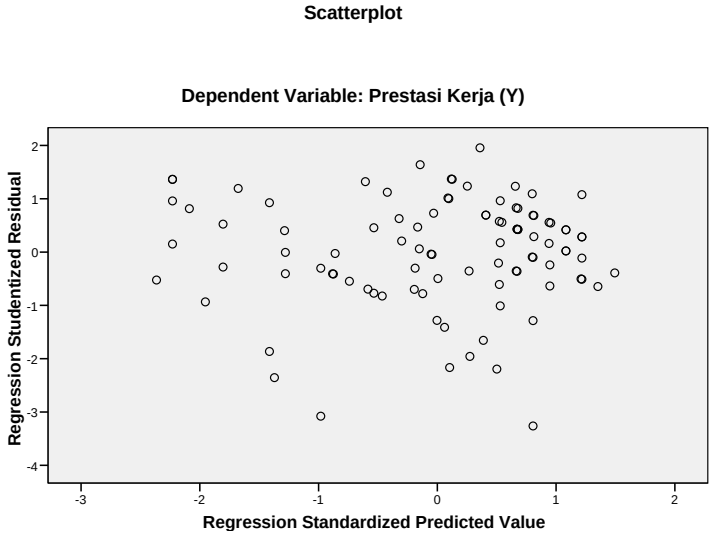
Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,211, *dan motivasi kerja* sebesar 1.211, masing-masing variabel yaitu variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

c. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja.

d. Uji Linieritas

Uji liniearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak dengan hasil sebagai berikut:

1) Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas Variabel X_1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Disiplin Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	554,319	12	46,193	5,893	,000
		Linearity	412,871	1	412,871	52,669	,000
		Deviation from Linearity	141,449	11	12,859	1,640	,102
	Within Groups		650,639	83	7,839		
	Total		1204,958	95			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Uji Linieritas, 2017

Berdasarkan gambar 4.9 terlihat bahwa nilai probabilitas 0,102 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai mempunyai hubungan linieritas.

2) Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas Variabel X_2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	609,845	17	35,873	4,702	,000
		Linearity	436,308	1	436,308	57,186	,000
		Deviation from Linearity	173,537	16	10,846	1,422	,154
	Within Groups		595,114	78	7,630		
	Total		1204,958	95			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Uji Linieritas, 2017

Berdasarkan gambar 4.10 terlihat bahwa nilai probabilitas 0,154 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai mempunyai hubungan linieritas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,894	2,664		2,588	,011
	Disiplin Kerja (X1)	,356	,071	,405	4,999	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,338	,063	,433	5,347	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) di dapat:

a = 6,894
β_1 = 0,356
β_2 = 0,338

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin kerja dan motivasi kerja) adalah:

$$Y = 6,894 + 0,356 X_1 + 0,338 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

Nilai konstanta sebesar 6,894 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitudisiplin kerja dan motivasi kerja dalam keadaan costant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka prestasi kerja sebesar 6,894%.

Nilai koefisien regresi X_1 = 0,356 menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,356

Nilai koefisien refresi X_2 = 0,338 menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,338

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Tujuan dilakukannya Uji t (uji parsial pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Berikut adalah hasil uji t pada setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y):

Tabel 4.12. Pengujian Hipotesis Secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja zdan Motivasi Kerja dengan Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,894	2,664		2,588	,011
	Disiplin Kerja (X1)	,356	,071	,405	4,999	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,338	,063	,433	5,347	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai

   Pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja bernilai 4,999. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$: 4,999 > 2,042 maka H_1 diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukan dengan hubungan searah dengan variabel prestasi kerja pegawai dan berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai

   Pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja bernilai 5,347. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$: 5,347 > 2,042 maka H_a diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukan dengan hubungan searah dengan variabel prestasi kerja pegawai dan berpengaruh signifikan.

b. Pengujian Secara Serempak

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan sebagai model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $<\alpha_{0,05,}$ maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $>\alpha_{0,05,}$ maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,108	2	299,554	45,983	,000[a]
	Residual	605,850	93	6,515		
	Total	1204,958	95			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel 4.13 di atas adalah 45,983> F_{tabel} 3,09 dengan sig $_{0,000}<\alpha_{0,05,}$ menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05.}$Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama pada pegawai terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.14 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705[a]	,497	,486	2,55236

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, dan dengan melihat

Adjusted R-Square adalah 0,486, maka diketahui bahwa kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 48,60%. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja adalah 48,60% sedangkan sisanya sebesar 51,40%, dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, pengawasan, kepemimpinan, dan lainnya.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja**

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, jika disiplin kerja yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hudiwinarsih (2012), dimana mendorong terciptanya semangat kerja karyawan, sehingga ada kesadaran dari para karyawan tentang perlunya kedisiplinan kerja yang dilakukan dengan sukarela. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pebrianti (2013) tentang "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan", disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara mendisiplinkan pegawai dengan membuat daftar hadir yang harus diisi oleh pegawai saat datang ke tempat kerja dan pulang kerja. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang datang dan pulang tepat waktu. Akan tetapi, pegawai yang sering absen, terlambat dan pulang sebelum waktunya adalah pegawai yang tidak disiplin.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara melakukan pengawasan daftar hadir pegawai dengan cara: menghitung total kehadiran pegawai selama sebulan, kemudian dibandingkan dengan standar hari kerja selama 20 hari dalam sebulan. Jika dari hasil pemeriksaan diketahui terdapat pegawai yang tidak disiplin, maka atasan langsung memanggilnya dan memberikan peringatan lisan.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menetapkan tujuan yang harus dicapai setiap pegawai melalui pembagian tugas sesuai kemampuan masing-masing. Tujuan yang dimaksud adalah pekerjaan yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan oleh pegawai kepada atasannya. Apabila terdapat pegawai yang tidak memahami tujuan yang ingin dicapai seksinya, maka atasan memberikan penjelasan secara mendetail, sehingga mereka memahami dan mengerti tugas-tugasnya. Pegawai yang memahami dan mengerti tugasnya, memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memberikan teladan kepada bawahan dengan cara: selalu datang dan pulang tepat waktu, serta berada di kantor pada jam kerja, kecuali ada urusan dinas ke luar. Untuk meningkatkan disiplin kerja, Pemerintah melalui Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memberikan gaji pokok kepada pegawai yang didasarkan atas

golongan. Golongan tersebut dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja. Pegawai yang berpendidikan sekolah menengah umum atau sederajat lebih rendah golongannya dibandingkan pegawai yang berpendidikan sarjana, dengan asumsi bahwa masa kerjanya sama. Masa kerja menunjukkan masa pengabdian seorang pegawai terhadap organisasi, dimana semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi golongannya, maka gaji pokok yang diberikan organisasi semakin besar.

Kenaikan golongan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari dua, yaitu kenaikan golongan secara reguler dan kenaikan golongan istimewa. Kenaikan golongan reguler terjadi sekali empat tahun, sedangkan kenaikan golongan istimewa diberikan kepada pegawai yang berprestasi luar biasa selama dua tahun berturut-turut, kepala dinas memberikan penghargaan berupa kenaikan golongan istimewa. Selain memberikan gaji pokok, juga memberikan tunjangan suami atau istri, tunjangan anak, tunjangan hari tua, dana pensiun, tunjangan natura serta asuransi kesehatan. Hal ini dilakukan untuk memberikan rasa aman bagi para pegawai, dengan harapan disiplin kerja semakin meningkat.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menerapkan tindakan pendisiplinan secara adil kepada pegawai yang sering terlambat, pulang sebelum waktunya dan absen. Sub Bagian Kepegawaian diberikan wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang tidak disiplin. Pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan dijatuhi hukuman disiplin berupa:

b. Hukuman disiplin ringan, berupa teguran lisan, surat peringatan I, II dan III. Pada tahun 2017, pegawai yang mendapat teguran lisan sebanyak 5 orang, pegawai yang mendapat surat peringatan I sebanyak 2 orang dan pegawai yang mendapat surat peringatan II sebanyak 1 orang dan surat peringatan III sebanyak 2 orang.
c. Hukuman disiplin sedang, berupa: penundaan kenaikan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat. Pada tahun 2016, pegawai yang mendapat hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala sebanyak 2 orang, karena pegawai tersebut sering terlambat datang ke kantor. Pegawai yang mendapat hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat sebanyak 4 orang, karena hasil penilaian prestasi kerjanya belum memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi.
d. Hukuman disiplin berat, berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama selama setahun dan pembebasan dari jabatan. Kedua hukuman ini hanya diberikan kepada kepala seksi, kepala sub dinas dan kepala bagian yang tidak mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagaimana mestinya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, artinya jika motivasi kerja pegawai lebih ditingkatkan lagi maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini mendukungan penelitian yang dilakukan Amianti dan Supriyanto (2012) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)*" menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian

dengan sampel berjumlah 13 orang karyawan bagian marketing ini membuktikan koefisien determinasi sebesar 0,856 yang artinya 85,6% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian Aristarini dan Kirya (2014) dengan judul "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja"* membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan kebutuhan bawahan, menempatkan pegawai sesuai kemampuannya, mempromosikan pegawai yang berprestasi terbaik ke jabatan yang lebih tinggi dan memberikan rasa aman bagi bawahan.

Atasan memperhatikan bawahan dengan memberikan bimbingan dan pengarahan atas kesulitan yang dialami ketika menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, atasan juga selalu mempertanyakan masalah-masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya perhatian dari atasan ini, diharapkan pegawai semakin bergairah bekerja.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi terbaik untuk menduduki jabatan yang tertinggi. Pegawai yang berprestasi diketahui dari daftar penilaian prestasi pegawai. Atasan juga selalu menghimbau agar para pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memberikan rasa aman kepada pegawai dengan mengikutsertakan seluruh pegawai untuk mengikuti tabungan hari tua dan dana pensiun. Program tabungan hari tua dan dana pensiun, iurannya dipotong dari gaji pokok tiap bulan. Tabungan dan dana pensiun diberikan kepada pegawai ketika pensiun atau mengakhiri masa pengabdiannya terhadap organisasi. Pegawai memasuki umur pensiun pada saat berusia 55 tahun.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja

Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatkan prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh prestasi kerja individu yang terlibat dalam aktivitasnya. Realisasi prestasi kerja pegawai Subdis Dinas Program, Subdis Pendidikan Dasar dan Pendidikan Luar Biasa, Subdis Kejurusan dan Subdis Pengembangan Tenaga Pendidikan tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan sesuai rencana yang ditetapkan. Hal ini terjadi sebagai akibat semakin rendahnya tingkat disiplin dan gairah kerja pegawai, dimana pegawai banyak yang absen, terlambat datang ke tempat kerja dan pulang sebelum waktunya.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan (diklat), pengalaman kerja, pengorganisasian, sarana dan prasarana kerja, kondisi kerja, syarat kerja, kemimpinan dan penghargaan. Untuk menambah pengalaman kerja, kepala dinas memindahkan pegawai dari suatu seksi ke seksi lainnya.

Pengorganisasian dilakukan dengan melakukan pembagian tugas, tanggungjawab dan wewenang kepada masing-masing seksi, dan untuk mendukung pelaksanaan tugas bawahan, organisasi menyediakan seluruh sarana dan prasana yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja, dimana jika kondisi kerja menyenangkan, maka pegawai lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga prestasi kerjanya semakin baik.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti diklat agar mereka semakin profesional dan produktif, sehingga mampu mendukung daya saing organisasi secara berkesinambungan. Program diklat disusun setiap tahun anggaran dan diinformasikan kepada seluruh pegawai.

Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh diklat sesuai kebutuhan organisasi. Untuk dapat mengikuti diklat tersebut, pegawai diusulkan oleh Kepala Seksi dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan integritas yang bersangkutan. Sasaran penyelenggaraan diklat adalah mengembangkan kompetensi pegawai agar sesuai tuntutan kualifikasi jabatan yang sedang dipangkunya dalam mendukung perkembangan organisasi. Selain itu, juga mempersiapkan pegawai sejak dini agar memiliki kompetensi dalam mengelola organisasi. Diklat yang diberikan kepada pegawai berupa diklat teknis, yaitu pelatihan teknik penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memberikan otonomi kepada kepala subdinas untuk mengambil kebijakan sesuai bidangnya. Hal ini dilakukan karena mereka lebih memahami dan mengerti masalah-masalah yang dihadapi di bidangnya. Dalam hal ini, setiap kepala subdinas mengatur pembagian tugas, tanggungjawab dan wewenang masing-masing bawahan secara jelas.

Penghargaan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara kepada pegawai yang berprestasi berupa kenaikan gaji istimewa. Hal ini didasarkan menurut daftar penilaian prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai ”amat baik”, sehingga ia patut dijadikan teladan, dapat diberikan kenaikan gaji istimewa sebagai penghargaan dengan memajukan saat kenaikan gaji berkala.

5. SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dilihat dari nilai t_{hitung} 4,999 > t_{tabel} 2,042 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari α = 0,05, artinya tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh faktor disiplin.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dilihat dari nilai t_{hitung} 5,347 > t_{tabel} 2,042 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari α = 0,05, artinya tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh faktor motivasi.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dilihat dari nilai F_{hitung} 45,983> F_{tabel} 3,09 dengan

sig $_{0,000}<\alpha_{0,05}$, artinya tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja.

4. Dengan melihat nilai Adjusted R-Square adalah 0,486, maka diketahui bahwa kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 48,60%. Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja adalah 48,60% sedangkan sisanya sebesar 51,40%, dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, pengawasan, kepemimpinan, dan lainnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta : Bumi Aksara.

Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.

Martoyo, Susilo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama.

Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Terjemahan: Sadeli dan Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman, 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Stephen P.Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sudjana. 2010. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media Group.

Veithzal, Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta