

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MESUJI

Nuraeni, Iskandar Hifnie
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai,
Nuraeni@gmail.com, iskandarhifnie@gmail.com

Abstrak. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Penelitian ini menggunakan 44 responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder selain itu Teknik Pengumpulan Data yang dipakai adalah Observasi, Quisioner/Angket dan Telaah dokumentasi dan kepustakaan. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 41,6 % yang berarti Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 41,6% terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 26,9% yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 26,9% terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 44,5% yang berarti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 44,5% terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF MESUJI DISTRICT

Nuraeni, Iskandar Hifnie
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai,
Nuraeni@gmail.com, iskandarhifnie@gmail.com

Abstract. Organizations have specific goals whose structure and objectives are interrelated and depend on human communication to coordinate activities within the organization. The type of research used in this study is an explanatory research model, namely a problem-solving model that describes the problem and explains it based on the existing data in reviewing the theoretical approach and the numbers that relate to one another. This study used 44 research respondents. The data collection method used is primary data and secondary data in addition to the data collection techniques used are observation, questionnaires/questionnaires and documentation and literature review. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows; there is an effect of Work Discipline (X1) on Employee Work Performance (Y), with an influence level (R-square) of 41.6%, which means that Work Discipline has an influence of 41.6% on Employee Work Performance. There is an influence between Work Motivation (X2) on Employee Work Performance (Y), with an influence level of 26.9% which means that Work Motivation has an influence of 26.9% on Employee Work Performance. There is an influence between Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Employee Work Performance (Y), with an influence level of 44.5% which means that Work Discipline and Work Motivation have an effect of 44.5% of Employee Work Performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Work Performance

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapakan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Prestasi Kerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji adalah disiplin kerja terlihat dari absensi kerja setiap hari sehingga mempengaruhi kedisiplinan. Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016:193).

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai

tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. Padahal instansi pemerintah di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 07.30 hingga jam 15.30 serta masih ada pegawai yang tidak berada di kantor disaat jam kerja berlangsung. Hal ini akan berdampak negatif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pada umumnya.

Giat bekerja dan disiplin tersebut dapat diperoleh melalui dorongan atau motivasi, baik motivasi yang timbul dari dirinya sendiri (individu) maupun motivasi yang digerakkan dari pihak lain. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya masih ada pegawai yang kurang gairah bekerja yang disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan, sudah tentu minat kerja dan disiplin dirinya menurun bahkan tidak ada sama sekali, sehingga prestasi kerjanya pun menurun dengan indikator hasil kerja yang tidak optimal. Kurangnya motivasi dapat terlihat diantaranya ialah kurang memperhatikan setiap pekerjaan yang dibebankan atau diberikan oleh pimpinan, sedangkan kurangnya disiplin dapat dilihat diantaranya dari sering terlambatnya masuk kerja, bahkan tidak jarang tidak masuk kerja atau tanpa keterangan dengan berbagai macam alasan.

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan. Dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut. Sedangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang

pegawai menunjukkan kadar kompetensi pegawai tersebut yang menunjang tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor motivasi dan disiplin mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja pegawai.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai.

Pendidikan dan pelatihan prajabatan (Diklat Prajabatan) sebatas diberikan hanya sebagai sebatas prasyarat menuju Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain itu diklat juga hanya ditujukan bagi pejabat ESELON I, II, III, dan IV (Diklat PIM). Pelatihan selain diklat tersebut yang sebenarnya bertujuan untuk mengembangkan potensi pegawai terutama bagi staf sangat jarang terjadi. Padahal jika diteliti lebih jauh pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai secara langsung dapat memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja pegawai tersebut.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji”.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2015:129) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi. Menurut Handoko (2016:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Singodimedjo (2014:86) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara A. A. Anwar Prabu (2015:129) mengatakan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai kedisiplinan diri.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2015:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Sihotang (2012:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor:

- 1) Faktor-faktor individual:
 - a. Kebutuhan-kebutuhan
 - b. Tujuan-tujuan orang
 - c. Sikap-sikap
 - d. Kemampuan-kemampuan orang
- 2) Faktor-faktor organisasi:
 - a. Pembayaran gaji/upah
 - b. Keselamatan kesehatan kerja
 - c. Para mandor (supervisi)
 - d. Para pengawas fungsional

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Dharma, A. (2013:12). mengemukakan bahwa :

“Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai”.

Dinas/Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, dinas/perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan, yaitu untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap pegawai.
2. Pengambilan keputusan administrasi seperti : seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
3. Pemberian pinalti seperti : bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (supervision quality), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

METODE PENELITIAN

Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data – data yang ada. dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka – angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden .

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor .

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti .

2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat dan pegawai setempat.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang undang serta

kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto Suharsimi (2012:32) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen atau lebih. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji yaitu sebanyak 46 pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah 44 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Koefisien regresi linier sederhana antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	19.236	3.841		5.009	.000
(Constant)	.561	.088	.645	6.368	.000
X1					

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi linier sederhana antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja sebesar 0.561 dengan konstanta sebesar 19.236, dengan demikian persamaan regeresinya adalah $Y = 19.236 +$

$0.561X_1$. Artinya setiap perubahan Disiplin Kerja 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Prestasi kerja sebesar 0,561 satuan. Nilai koefisien (intercept) adalah sebesar 19.236 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Disiplin Kerja ($X_1=0$), diperkirakan Prestasi kerja tetap sebesar 19.236 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja yaitu 6.368 dengan konstanta 5.009, pada t_{tabel} dengan jumlah responden/ db 44 dan taraf signifikan α 0.05 diperoleh 1.683 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,368 > 1,683$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Disiplin Kerja menjelaskan variabel prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416		.405 2.400

a. Predictors: (Constant), X_1

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,416 artinya sebesar $0,416 \times 100\% = 41,6\%$ variasi perubahan variabel terikat Prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 58,4% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil

pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	T Sig.
1	(Constant)	22.529	4.618		4.878 .000
		.486	.106	.518	4.878 .000
X2					

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi linier sederhana antara Motivasi terhadap Prestasi kerja sebesar 0.486 dengan konstanta sebesar 22.529, dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = 22.529 + 0.486 X_2$. Artinya setiap perubahan Motivasi Kerja 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Prestasi kerja sebesar 0,486 satuan. Nilai koefisien (intercept) adalah sebesar 22.529 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Motivasi ($X_2=0$), diperkirakan Prestasi kerja tetap sebesar 22.529 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk Motivasi yaitu 4.578 dengan konstanta 4.878, pada t_{tabel} dengan db 44 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.683 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel Motivasi adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Motivasi Kerja menjelaskan variabel prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.518 ^a	.269	.256

a. Predictors: (Constant), X_2

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.269 artinya sebesar

26,9% variasi perubahan variabel terikat prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi Kerja sedangkan sisanya 73,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain.

Sebelum melakukan Hipotesis melalui Uji F, maka terlebih dahulu dilihat arah ketergantungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut ini.

Coefficients ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	260.972	2	130.486	24.272	.000 ^a
Residual	301.062	42	5.376		
Total	562.034	44			

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi linier berganda antara Disiplin Kerja sebesar 0.447 dan Motivasi Kerja sebesar 0.240 terhadap Prestasi kerja, dengan konstanta sebesar 13.752, dengan demikian persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 13.752 + 0.447X_1 + 0.240X_2 + e$. Artinya setiap perubahan Disiplin Kerja 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Prestasi kerja sebesar 0,447 satuan. Setiap perubahan Motivasi Kerja 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Prestasi kerja sebesar 0,240 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 13.752 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja ($X=0$), diperkirakan Prestasi kerja tetap sebesar 13.752 satuan.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai digunakan uji statistic F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

ANOVA ^b			
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	13.752	4.436	
X1	.447	.099	.514
X2	.240	.107	.256

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: .Y

Tabel di atas, dapat dilihat secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 24.272 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.23. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan variabel Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.445	2.319

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.464 artinya sebesar $0.464 \times 100\% = 46,4\%$ variasi perubahan variabel terikat (prestasi kerja) mampu

dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Adapun Simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja yaitu 6.368 dengan konstanta 5.009, pada t_{tabel} dengan db 44 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.683 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. Kontribusi variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 41,6%.
2. Nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja yaitu 4.578 dengan konstanta 4,878 pada t_{tabel} dengan db 44 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.683 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. Kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 26,9%.
3. Uji Hipotesis secara simultan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat Nilai F_{hitung} sebesar 24.272 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.23. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi

Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. Kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

Dari simpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja yang perlu mendapat perhatian adalah daftar kuisioner nomor 5 dengan skor jawaban responden 146, Pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah pimpinan. Indikator ini dipilih karena merupakan jumlah jawaban dari responden yang terkecil dibandingkan jawaban terhadap pertanyaan yang lain didalam indikator. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap kepercayaan seorang pegawai didalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang sesuai dengan tupoksinya.
2. Variabel Motivasi Kerja yang perlu mendapat perhatian adalah daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 155, memberikan promosi bagi pegawai yang berprestasi. Indikator ini dipilih karena merupakan jumlah jawaban dari responden yang terkecil dibandingkan jawaban terhadap pertanyaan yang lain didalam indikator. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap perhatian atasan terhadap bawahan yang mempunyai ketrampilan khusus. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan

akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain dikantor. Karena mereka dapat mengharumkan nama instansi maupun daerah.

3. Variabel Prestasi Kerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah daftar kuisioner nomor 1 dengan skor jawaban responden 158, Setiap pegawai mempunyai kesetiaan terhadap tugas dan jabatan dalam mencapai peningkatan karir. Pegawai harus dapat merasakan kecintaan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan tidak merasa berat dan akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asnawi, S. 2014. *Pengertian Prestasi Kerja*. Andi, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2016. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. *Pengertian Motivasi*. Edisi kedua. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Indikator-Indikator Prestasi Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg dalam Soemanto. 2012. *Teori Motivasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Istiyanto. 2014. *Riset Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Keith Davis. 2015. *Disiplin Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Manullang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mulyono, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Cetakan IV. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, 2013. *Pengertian Motivasi di Indonesia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Maslow dalam As'ad. 2014. *Definisi Motivasi*. Andi. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
- Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. 2013. *Pengertian Motivasi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins. 2016. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2013. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gajah Mada Press : Yogyakarta.
- Saydam. 2014. *Tujuan Disiplin*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2016. *Tujuan Motivasi Pegawai*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Singodimedjo. 2014. *Pengertian Kedisiplinan*. Pustaka sinar Harapan. Jakarta.
- Sihotang. 2012. *Faktor-Faktor Motivasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soemanto, 2013. *Kamus Istilah Motivasi*. Pustaka sinar Harapan. Jakarta.

- Sulistiyani dan Rosidah. 2015. *Pendekatan Kesidiplinan Antar Pegawai. Cetakan II*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabetta. Bandung.
- Prawiro Sentono, Suryadi. 2016. *Cetakan kelima, Kedisiplinan*. Alfabetta. Bandung.
- Supardi dan Anwar. 2013. *Motivasi Kerja*. PT. Indeks, Jakarta.
- Setiyawan dan Waridin. 2006. *Tujuan Kinerja*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Triguno. 2011. *Jenis-Jenis Kedisiplinan*. Alfabetta. Bandung.
- Umar. 2016. *Uji Validitas Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan IV*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wexley & Yukl dalam Winardi. 2014. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mitchell dalam Winardi, 2014. *Tujuan Motivasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.