

ABSTRAK

AMI HILDA YARIZA, 1305160999. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan). Skripsi 2017.

Doping : Willy Yusnandar SE,M.Si

Email : amihildayariza@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan) yang berjumlah 57 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan (Questioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas sig. $0,011 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan Motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas sig. $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil alamin, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah member rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS KEHUTANAN TINGKAT 1 PROVINSI SUMATERA UTARA”**. Shalawat dan salam tak luput penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya.

Penyusun skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta Ir. H. Amiruddin dan ibunda tersayang Elida Usman. Atas segala Doa bimbingan serta cinta dan kasih sayangnya, perhatian dan seluruh pengorbanan dan waktu yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada Abangda Didi Febrian. Terima kasih atas bimbingan, dan dorongan semangat kalian dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak ZulaspanTupti SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, MM, MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, MSi selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, MSi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberi bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
9. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh pihak pegawai Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara, terima kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk melakukan riset sampai dengan selesai.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan dari Allah Swt serta diberikan keselamatan dunia dan akhirat, amin yarabbal'amin.

Medan, 2017
Penulis

AMI HILDA YARIZA
1305160999

DAFTAR ISI

ABSTRAK
KATA PENGANTAR.....
DAFTAR ISI.....
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR.....
BAB I PENDAHULUAN.....
A. Latar Belakang Masalah
B. Identifikasi Masalah.....
C. Batasan dan Rumusan Masalah
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
BAB II LANDASAN TEORI.....
A. Deskripsi Teori.....
1. Prestasi Kerja
a. Pengertian Prestasi Kerja
b. Tujuan Prestasi Kerja.....
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....
d. Indikator Prestasi Kerja.....
2. Motivasi
a. Pengertian Motivasi
b. Tujuan Motivasi
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....
d. Indikator Motivasi.....

- 3. Disiplin Kerja.....
 - a. Pengertian Disiplin Kerja.....
 - b. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....
 - c. Indikator Disiplin Kerja
- B. Kerangka Konseptual.....
- C. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Pendekatan Penelitian
- B. Defenisi Operasinal.....
- C. Tempat dan Waktu Penelitian.....
- D. Populasi dan Sampel
- E. Teknik Pengumpulan Data.....
- F. Teknik Analisis Data.....

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....

- A. Hasil penelitian
- 1. Deskripsi Hasil Penelitian.....
- 2. Karakteristik Penelitian.....
- 3. Analisis Variabel Penelitian.....
- 4. Uji Asumsi Klasik.....
- 5. Regresi Linier Berganda
- 6. Penguji Hipotesis
- B. Pembahasan.....

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Indikator Prestasi Kerja
Tabel III – 2 Indikator Motivasi.....
Tabel III – 3 Indiktor Disiplin kerja.....
Tabel III – 4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....
Tabel III – 5 Jumlah Sampel.....
Tabel III – 6 Skala Likert.....
Tabel III – 7 Uji Validitas Variabel Motivasi.....
Tabel III – 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja
Tabel III – 9 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....
Tabel III – 10 Reabilitas Motivasi
Tabel III – 11 Reabilitas Disiplin Kerja.....
Tabel III – 12 Reabilitas Prestai kerja.....
Tabel IV – 1 Skala Likert.....
Tabel IV – 2 Distribusi Responden Jenis Kelamin.....
Tabel IV – 3 Distribusu Responden Usia
Tabel IV – 4 Distribusi Responden Tingkat pendidikan
Tabel IV – 5 Skor Variabel Motivasi.....
Tabel IV – 6 Skor Varaibel Disiplin Kerja
Tabel IV – 7 Skor Variabel Prestasi Kerja.....
Tabel IV – 8 Uji Multikolinearitas.....
Tabel IV – 9 Regrasi Linier Berganda.....
Tabel IV – 10 Uji t.....
Tabel IV – 11 Uji t.....
Tabel IV – 12 Uji f.....
Tabel IV – 13 Koefiesien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja.....	
Gambar II – 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	
Gambar II – 3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	
Gambar IV – 1 Normalitas.....	
Gambar IV – 2 Heteroskedastisitas	
Gambar IV – 3 Kriteria Penguji Hipotesis 1	
Gambar IV – 4 Kriteria Penguji Hipotesis 2	
Gambar IV – 5 Kriteria Penguji Hipotesis 3	

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
E. Latar Belakang Masalah	
F. Identifikasi Masalah.....	
G. Batasan dan Rumusan Masalah	
H. Tujuan dan Manfaat Penelitian	
BAB II LANDASAN TEORI	
D. Deskripsi Teori.....	
2. Prestasi Kerja	

- e. Pengertian Prestasi Kerja
- f. Tujuan Prestasi Kerja.....
- g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....
- h. Indikator Prestasi Kerja.....
- 3. Motivasi
- e. Pengertian Motivasi
- f. Tujuan Motivasi
- g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....
- h. Indikator Motivasi.....
- 4. Disiplin Kerja.....
- d. Pengertian Disiplin Kerja.....
- e. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....
- f. Indikator Disiplin Kerja
- E. Kerangka Konseptual.....
- F. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- G. Pendekatan Penelitian
- H. Defenisi Operasional.....
- I. Tempat dan Waktu Penelitian.....
- J. Populasi dan Sampel
- K. Teknik Pengumpulan Data.....
- L. Teknik Analisis Data.....

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....

C. Hasil penelitian

7. Deskripsi Hasil Penelitian.....

8. Karakteristik Penelitian.....

9. Analisis Variabel Penelitian.....

10. Uji Asumsi Klasik.....

11. Regresi Linier Berganda

12. Penguji Hipotesis

D. Pembahasan.....

4. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

6. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....

C. Kesimpulan

D. Saran

DAFTAR PUSTAKA.....**LAMPIRAN.....**

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Indikator Prestasi Kerja	
Tabel III – 2 Indikator Motivasi.....	
Tabel III – 3 Indiktor Disiplin kerja.....	
Tabel III – 4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	
Tabel III – 5 Jumlah Sampel.....	
Tabel III – 6 Skala Likert.....	
Tabel III – 7 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	
Tabel III – 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	
Tabel III – 9 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	
Tabel III – 10 Reabilitas Motivasi	
Tabel III – 11 Reabilitas Disiplin Kerja.....	
Tabel III – 12 Reabilitas Prestai kerja.....	
Tabel IV – 1 Skala Likert.....	
Tabel IV – 2 Distribusi Responden Jenis Kelamin.....	
Tabel IV – 3 Distribusu Responden Usia	
Tabel IV – 4 Distribusi Responden Tingkat pendidikan	
Tabel IV – 5 Skor Variabel Motivasi.....	
Tabel IV – 6 Skor Varaibel Disiplin Kerja	
Tabel IV – 7 Skor Variabel Prestasi Kerja.....	
Tabel IV – 8 Uji Multikolinearitas.....	
Tabel IV – 9 Regrasi Linier Berganda.....	
Tabel IV – 10 Uji t.....	
Tabel IV – 11 Uji t.....	
Tabel IV – 12 Uji f.....	
Tabel IV – 13 Koefiesien Determinasi	

DAFTAR GAMBAR

- Gambar II – 1 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja.....
- Gambar II – 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja
- Gambar II – 3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- Gambar IV – 1 Normalitas.....
- Gambar IV – 2 Heteroskedastisitas
- Gambar IV – 3 Kriteria Penguji Hipotesis 1
- Gambar IV – 4 Kriteria Penguji Hipotesis 2
- Gambar IV – 5 Kriteria Penguji Hipotesis 3

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan. Didalam perusahaan terdapat hal yang tidak bisa dipisahkan oleh perusahaan itu sendiri, yaitu karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Pentingnya peran karyawan bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk melakukan, menjalankan, serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab yang dia pegang. Karena karyawan harus mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat dia bekerja, tidak hanya itu saja karyawan harus loyal terhadap pekerjaannya pada bagiannya masing-masing. Agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil yang maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu kinerja yang baik, dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian pada hakekatnya prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sadili Samsudin (2007, hal. 159) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan..

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 150) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan mangkunegara (2013, hal. 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 pada umumnya prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, antara lain : Faktor Kemampuan (*Ability*) dan Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi dalam perusahaan sangat dibutuhkan oleh para karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan ini membuat karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 274) Motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2009, hal. 146) Motivasi adalah Suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129), mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dimana setiap karyawan wajib harus mematuhi semua peraturan-peraturan atau pedoman-pedoman yang berlaku diperusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 86) “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan tersebut bisa tercapai.

Hasibuan (2012, hal. 193) yang menyatakan “ Semakin baik disiplin karywan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kehutanan, yang dimana perusahaan ini merupakan koordinasi pelaksanaan

pembangunan di bidang kehutanan di provinsi, baik dalam penyusunan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang merupakan perusahaan yang mengharapkan prestasi kerja karyawan yang tinggi agar tujuan organisasi dapat terealisasi dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun permasalahan yang ada pada pegawai di Dinas Kehutanan yang umumnya yaitu, masih ditemukan pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, masih kurangnya pegawai yang mau mengikuti instruksi dan kurangnya keterampilan dalam bekerja, sehingga prestasi kerja pegawai menurun yang disebabkan tidak adanya peningkatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian di Dinas Kehutanan kota Medan ini penulis menemukan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin dalam bekerja. Disiplin karyawan dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberi oleh perusahaan. Disiplin karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan karena dengan adanya disiplin yang tinggi, sebuah perusahaan akan mampu mencapai target dari tujuan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu motivasi dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja, dimana pegawai lebih bersemangat kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada. Dengan memotivasi pegawai, kedisiplinan pegawai dalam bekerja akan terjaga. Jika kedisiplinan karyawan dalam bekerja tidak terjaga ini akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

prestasi kerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas pada kantor Dinas Kehutanan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di instansi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan dalam hal pekerjaan.
2. Kurangnya disiplin kerja karena masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat.
3. Menurunnya prestasi kerja dari beberapa pegawai terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang selalu ditunda-tunda saat jam kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai di Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja kpegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan member manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a) Manfaat Teoritas

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

Memberik masukan yang berarti bagi Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, khususnya pada hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

c) Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan refrensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Sadili Samsudin (2007, hal. 159) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan..

Selanjutnya menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Sedang Menurut hasibuan (2012, hal. 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.

Mangkunegara (2013, hal. 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 pada umumnya prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja di dalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (205, hal.98) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Sedangkan menurut Sihotang (2006: 188), Ada beberapa macam tujuan prestasi kerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu:

1. Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru.
3. Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan.
4. Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi karyawan yang akan diromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja selalu dijadikan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Sutrisno (2009, hal. 151) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan (*abilities*) yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Peranan/persepsi tugas (*role/task perception*) yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, Hal.67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi (*Motivasion*)

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator Prestasi Kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 152) yaitu:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, Hal. 68) hal yang perlu diperhatikan oleh manager sumber daya manusia dalam prestasi kerja pegawai, yang dijadikan penulis sebagai indicator antara lain meliputi:

- 1) Kualitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- 2) Kuantitas kerja, adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- 3) Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 274) Motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2009, hal. 146) Motivasi adalah Suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat berkerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Juliansyah Noor (2013, hal. 227) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan agar mau melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan motivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja ke arah yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2013, hal.46) menyatakan tujuan motivasi adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dengan adanya tujuan motivasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan agar para karyawan lebih giat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan Edy Sutrisno (2009, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “ faktor intern dan faktor ekstern “ yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Interen

Faktor interen yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ektren

Faktor esktren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seorang:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Muchdarsyah sinungan (2003, Hal. 140) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri.
- d. Adanya peningkatan.
- e. Adanya tanggung jawab.
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- g. Supervisi.
- h. Hubungan antara perseorangan.
- i. Kondisi kerja.
- j. Gaji.
- k. Status.
- l. Keamanan kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal.111) petunjuk penilai untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi lebih baik lagi.
4. Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu mengutamakan pada tugas/pekerjaan.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan, yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, yaitu memilih rekan kerja yang bisa bekerja sama.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Siagian (2008, Hal. 138) dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong.
2. Kemauan.
3. Kerelaan.
4. Membentuk keahlian.
5. Membentuk keterampilan.
6. Tanggung jawab.
7. Kewajiban.
8. Tujuan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara

kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (menurut Siagian 2008)

Disiplin pun dapat di artikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu mempunyai tujuan yang sama.

Menurut Kasmir (2016, hal. 193) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi prestasi kerja

Selanjutnya Abdurrahmat (2006, hal. 126) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku.

Sutrisno (2009, hal. 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan organisasi karena kedisiplinan suatu organisasi terbilang baik apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi berdirinya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 89) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tindaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tindaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tindaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibua (2006:214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

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

c. Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, berikut adalah beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut Agustini (2011, hal. 73-74) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu:

1) Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, Hal. 213) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi:

1. Ketaatan waktu

Seorang karyawan dinyatakan disiplin jika mematuhi dan menaati peraturan waktu kerja baik waktu datang, pulang atau setelah selesai istirahat.

2. Ketaatan proses kerja

Pegawai dinyatakan disiplin jika dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh masing-masing perusahaan.

3. Ketaatan hasil kerja

Setiap perusahaan memiliki standar hasil kerja untuk setiap pegawai yang dipekerjakannya. Dengan demikian setiap pegawai wajib mematuhi standar hasil kerja tersebut, dinyatakan pegawai tersebut disiplin terhadap pekerjaannya jika hasil pekerjaannya telah sesuai dengan ketentuan yang diinginkan perusahaan.

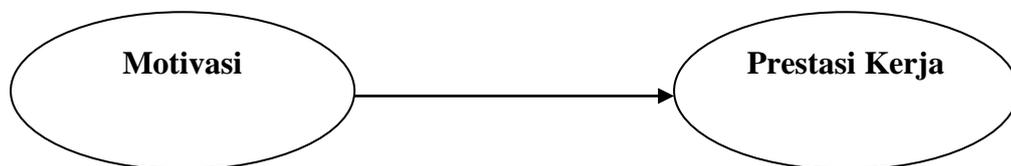
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Di dalam sebuah perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012, hal. 278) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang lebih baik, juga merupakan dengan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Penelitian yang ditulis oleh Puguh Dwi Cahyono dkk (2008) menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan ABJ Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang).

Hal ini disebabkan karena motivasi berfungsi sebagai daya pendorong yang kuat untuk melakukan kegiatan dan semangat yang dimiliki karyawan akan meningkat. Oleh karena itu jika motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula.



Gambar II.1
Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016, hal. 193) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi (2012) dengan judul pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar II.2
Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

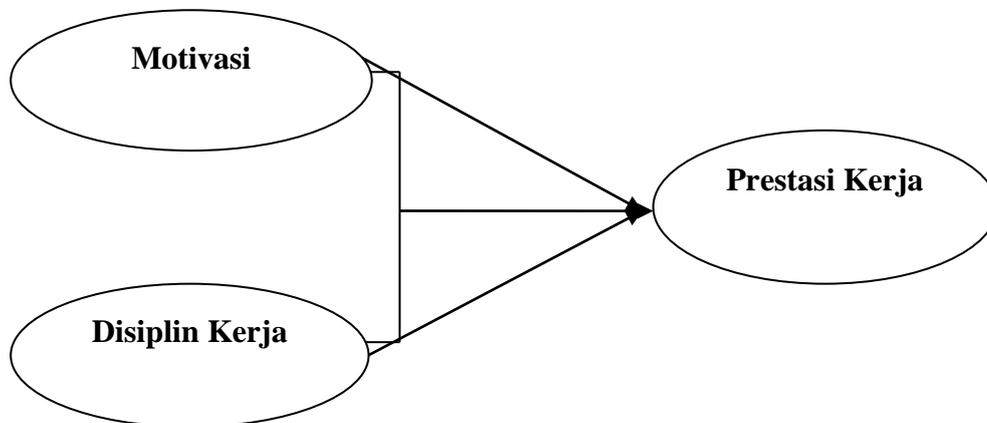
Menurut Mangkunegara (2012, hal. 76) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja. Artinya, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan mencapainya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Fathoni (2009, hal. 172) mengemukakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin

baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil prestasi yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Indra Loana dkk (2014) bahwa diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Malang.

Dengan demikian menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada prestasi kerja dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Organisasi dengan disiplin yang tinggi mempunyai efek yang baik pada output dan kualitas pekerjaan dan sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka tidak tercapainya prestasi. Oleh karena itu sangat diperlukan pengelolaan yang baik oleh manajemen untuk mencapai performance kerja yang optimal.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008, hal. 57) menyatakan bahwa “penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008, hal. 55) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandas pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Defenisi Operasional

Tujuan dari defenisi operasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih, faktor lain dan juga dapat mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasionalnya adalah :

1. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut.

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator
1.	Hasil kerja
2.	Pengetahuan pekerjaan
3.	Inisiatif
4.	Kecekatan mental
5.	Sikap
6.	Disiplin Waktu dan absensi

Sumber: Sutrisno (2009, hal. 152-153)

2. Motivasi (X_1)

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat berkerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Adapun indikator motivasi sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Usaha untuk maju
4.	Tingkat cita-cita yang tinggi
5.	Ketekunan bekerja
6.	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
7.	Pemanfaatan waktu
8.	Orientasi tugas sasaran

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin Kerja (X_2)

Sutrisno (2009, hal. 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73-74)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara Jln Sisingamangaraja No. 14 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017.

Tabel.III.4
Jadwal Penelitian

Kegiatan penelitian	Bulan																Ket
	Des 16				Jan 17				Feb 17				Mar17				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Riset Pendahuluan	■	■															
Pengajuan judul			■	■													
Penyusunan Poposal					■	■	■	■									
Seminar proposal									■								
Pengumpulan data										■							
Penyusunan skripsi											■	■	■	■			
Bimbingan Skripsi															■	■	
Sidang meja hijau																■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012,hal.115) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau jumlah seluruh objek yang karakteristiknya hendak diduga”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara Medan di Jalan Sisingamangaraja yang berjumlah 130 orang.

Tabel III. 5
Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretaris	44
2	Bagian IPTGH	17
3	Bagian Bidang Rehabilitas Hutan dan Lahan	19
4	Bagian Perlindungan Hutan	31
5	Bagian Pengusahaan Hutan	19
	Jumlah	130

2. Sampel

Sampel merupakan populasi terkecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang di pilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran

sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin Ginting (2008, hal. 132):

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sample

N : Ukuran Populasi

e : Presisi (10% =0,1)

Dengan rumusan tersebut maka dapat di cari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,01)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 1,3}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,52$$

$$n = 57$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat di ketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 57 pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu

pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan yang ada dalam populasi itu. Ginting (2008, hal. 135)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan.

1. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada dipusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Kehutanan Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Kehutanan Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.6
Skala Likert

PERYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 133)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan yaitu:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010, Hal. 274) Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengoreksikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sugiono (2010, Hal.276)

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antara Variabel (X) dan Variabel (Y)

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1 : P \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_a jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Dari penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuisioner) yang telah disebar di Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (medan) adalah sebagai berikut:

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No. Item	Koefisien Korelasi	R-Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,300 (Positif)	0,266	$0,023 \leq 0,05$	Valid
2	0,334 (Positif)	0,266	$0,011 \leq 0,05$	Valid
3	0,437 (Positif)	0,266	$0,001 \leq 0,05$	Valid
4	0,463 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,575 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,580 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,711 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,666 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,708 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,516 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	Koefisien Korelasi	R-Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,448 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,439 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,486 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,414 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,595 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,724 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,620 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,587 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,562 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,452 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	R-Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,413 (Positif)	0,266	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0,403 (Positif)	0,266	$0,002 \leq 0,05$	Valid
3	0,342 (Positif)	0,266	$0,009 \leq 0,05$	Valid
4	0,599 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,702 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid

6	0,565 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,601 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,492 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,553 (Positif)	0,266	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,364 (Positif)	0,266	$0,005 \leq 0,05$	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas bisa dilihat bahwa semua untuk variabel (Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja) bernilai lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,266 artinya semua variabel valid dan bisa di lanjutkan untuk data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk koesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's* alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $< 0,60$. Arikunto (2010, hal 196)

Rumus statistik untuk pengujian reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Arikunt p 2010)

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrument

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reliabilitas sebagai berikut:

Tabel III.10
Reabilitas Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,732 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.11
Reabilitas Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,726 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.12
Reabilitas Prestasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,695 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Meurut Sugiyono (2012, hal. 278) mengemukakan Uji normalitas data tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distrubusi normal.

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji normal $p - p$ plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H_0 : Data residual tidak berdistribusi normal

H_a : Data residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2010, Hal. 279) Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, akan terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

1. Bila $vif > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $vif < 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2012, Hal. 279) Mengemukakan uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dengan residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tepat, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informasi atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka smengindikasikan telah terjadi heterokedassitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

2. Metode Regresi Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka model analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2012,hal.258)

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan

a : Konstanta

b₁b₂ : Koefesien regresi

X₁ : Motivasi

X₂ : Disiplin Kerja

Pengujian model regresi yang berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas *motivasi*, dan *disiplin kerja* terhadap variabel terikat *prestasi kerja karyawan*, agar regresi berganda dapat digunakan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2012, hal. 283) Mengemukakan Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, dengan bantuan komputer program Stistical Package of Social sciences (spss 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiono 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probability yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y , sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_a diterima, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y .

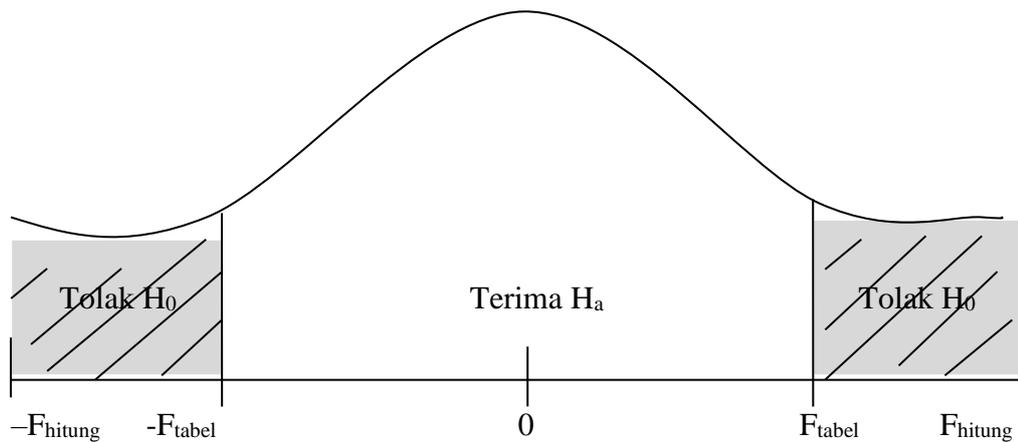
a. Adapun bentuk pengujian diri uji t adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- 2) H_a ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Penguji Hipotesis

b. Uji f

Menurut Sugiyono (2012, Hal. 284) mengemukakan Uji Statistik f (silmultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dependen 0 dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiono 2012, hal 257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

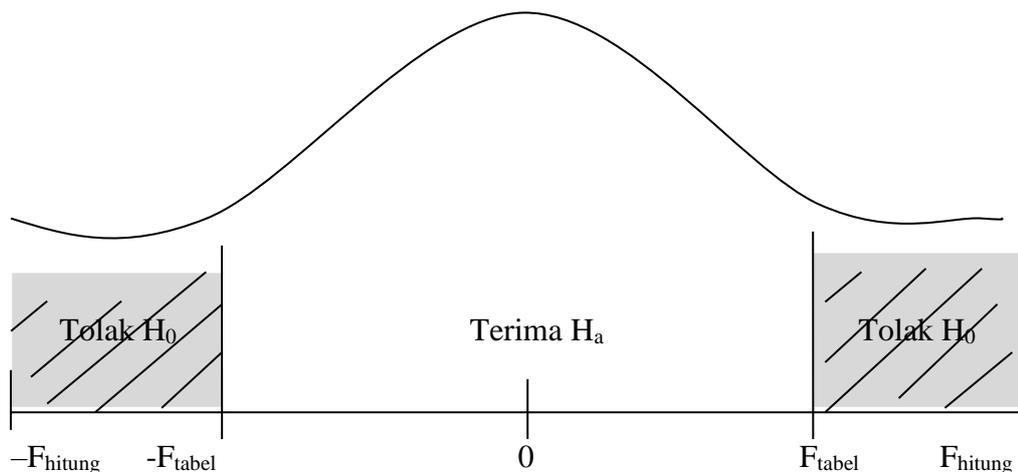
n = Jumlah anggota sampel

Adapun bentuk pengujian uji f adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 = Tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
- 2) H_a = Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Determinan

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien Determinasi ini

berfungsi untuk mengetahui pesentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

$$\mathbf{D = R^2 X 100\%}$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X_1) butir pernyataan untuk variabel disiplin karyawan (X_2) dan 10 butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 57 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliable.

Tabel IV.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 132)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala Likert pada table diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), maupun variabel Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 57 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1V.2
Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	70.2	70.2	70.2
Perempuan	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 57 responden yang diteliti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 40 orang (70,2%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (29,8%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah responden karyawan perempuan.

b. Usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat persentase dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1V.3
Distribusi Responden berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22 - 29 tahun	12	21.1	21.1	21.1
30 – 41 tahun	25	43.9	43.9	64.9
42 – 56 tahun	20	35.1	35.1	100.0
> 56 tahun	0	0	0	100.0

Total	57	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa usia 22-29 tahun sebanyak 12 orang (21,1%), usia 30-41 tahun sebanyak 25 orang (43,9%), usia 42-56 tahun sebanyak 20 orang (35,1%), dan tidak ada pegawai yang berusia > 56 tahun (0%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas usia pada penelitian ini adalah usia 30-41 tahun sebanyak 26 orang responden (43,9%) dari total keseluruhan.

c. Tingkat pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari SMA, Diploma (D3), Srata-1 (S-1) dan Srata-2 (S-2). Masing-masing tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Disribusi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	10	17.5	17.5	17.5
D3	12	21.1	21.1	38.6
Valid S1	30	52.6	52.6	91.2
S2	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA sebanyak 10 orang (17,5%), untuk tingkat Diploma sebanyak 12 orang (21,1%), untuk tingkat S-1 sebanyak 30 orang (52,6%), untuk tingkat S-2 sebanyak 5 orang (8,8%). Dari tabel diatas bahwa mayoritas S-1 pada penelitian ini adalah 30 orang (52,6%).

3. Variabel-variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Prestasi Kerja (Y), deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berikut ini adalah uraian hasil penyajian data yang telah dikumpulkan dari responden:

a. Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan di Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (medan) diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Variabel Motivasi (X_1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	41,9	24	42,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
2	22	38,6	32	56,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
3	18	31,6	30	52,6	8	14,0	1	1,7	0	0	57	100
4	16	28,0	32	56,1	7	12,3	1	1,7	1	1,7	57	100
5	21	36,8	30	52,6	6	10,5	0	0	0	0	57	100
6	16	28,0	33	57,9	7	12,3	1	1,7	0	0	57	100
7	11	19,3	29	50,9	13	22,8	3	5,3	1	1,7	57	100
8	13	22,8	25	43,8	12	21,0	6	10,5	1	1,7	57	100
9	16	28,0	26	45,6	8	14,0	4	7,0	3	5,3	57	100
10	22	38,6	25	43,8	6	10,5	3	5,3	1	1,7	57	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah) SPSS 2017

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat menempati posisi yang lebih baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,1 %.
3. Jawaban responden tentang Saya ingin mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, tepat dan akurat, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,6%.
4. Jawaban responden tentang Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
5. Jawaban responden tentang Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, sebagian responden menjawab 52,6%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,9%.
7. Jawaban responden tentang Saya menyukai pekerjaan ini sehingga menyebabkan keseriusan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 43,8%.

9. Jawaban responden tentang Hubungan kerja dengan para karyawan selama ini mempengaruhi semangat saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 45,6%.

10. Jawaban responden tentang Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 43,8%.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Persentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X₂) akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.6
Skor Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	33,3	35	61,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100
2	14	24,6	34	59,6	7	12,3	1	1,7	1	1,7	57	100
3	18	31,6	28	49,1	9	15,8	2	3,5	0	0	57	100
4	17	29,8	33	57,9	6	10,5	1	1,7	0	0	57	100
5	12	21,0	34	59,6	8	14,0	2	3,5	1	1,7	57	100
6	13	22,8	30	52,6	8	14,0	4	7,0	2	3,5	57	100
7	21	36,4	22	38,6	10	17,5	0	0	4	7,0	57	100
8	17	29,8	28	49,1	7	12,3	3	5,2	2	3,5	57	100
9	11	19,3	36	63,1	7	12,3	3	5,2	0	0	57	100
10	15	26,3	29	50,9	7	12,3	4	7,0	2	3,5	57	100

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu meningkatkan tingkat kehadiran saya dalam meneggakan disiplin kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,4%

2. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,9%
3. Jawaban responden tentang Didalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan cara kerja yang ada di perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 49,1%
4. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja, agar setiap pekerjaan berjalan dengan lancar, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,7%
5. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,6%
6. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi pimpinan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,6%
7. Jawaban responden tentang Kesadaran atas rasa disiplin kerja dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 38,6%
8. Jawaban responden tentang Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 49,1%
9. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 63,1%

10. Jawaban responden tentang Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut telah selesai dikerjakan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 50,9%

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Persentase jawaban responden terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Skor Variabel Prestasi Kerja (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	47,4	28	49,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
2	15	26,8	38	66,7	4	7,0	0	0	0	0	57	100
3	25	43,8	26	45,6	6	10,5	0	0	0	0	57	100
4	14	24,6	35	61,4	6	10,5	2	3,5	0	0	57	100
5	21	36,8	23	40,4	8	14,0	5	8,8	0	0	57	100
6	20	35,1	26	45,6	9	15,8	2	3,5	0	0	57	100
7	15	26,3	31	54,4	8	14,0	2	3,5	1	1,7	57	100
8	15	26,3	34	59,6	7	12,3	1	1,7	0	0	57	100
9	14	24,6	34	59,6	8	14,0	1	1,7	0	0	57	100
10	19	33,3	32	56,1	6	10,5	0	0	0	0	57	100

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

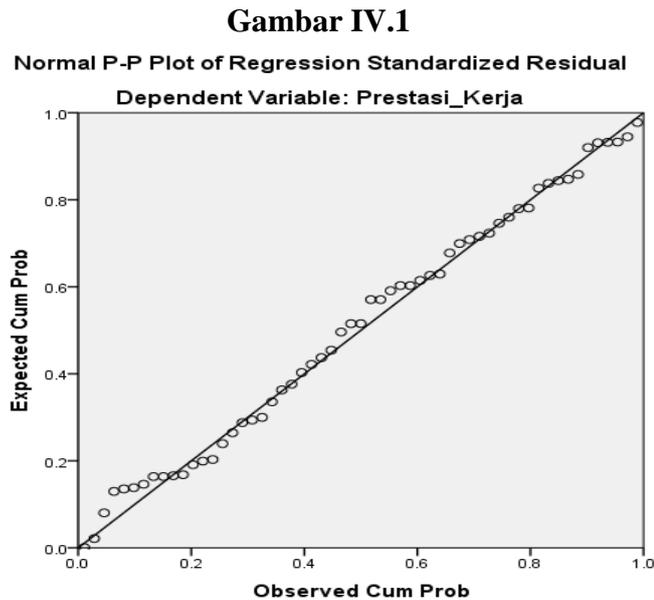
1. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya memenuhi standart di perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
2. Jawaban responden tentang Saya berusaha untuk lebih meningkatkan prestasi kerja saya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
3. Jawaban responden tentang Saya cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 45,6, %.

4. Jawaban responden tentang Saya mengerti apa yang akan saya lakukan tanpa disuruh, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,4%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagian responden menjawab setuju sebesar 40,4%.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan masalah secara kerja sama, sebagian responden menjawab setuju sebesar 45,6%.
7. Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap loyalitas yang baik terhadap perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 54,4%.
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,6%.
9. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan selalu tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,6%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu masuk kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,1%

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

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



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat dari nilai factor infaksi varian (*Varian Inflasi Faktor/ VIF*) yang tidak melebihi 5. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Motivasi	.428	.338	.293	.912	1.096
Disiplin_Kerja	.501	.434	.392	.912	1.096

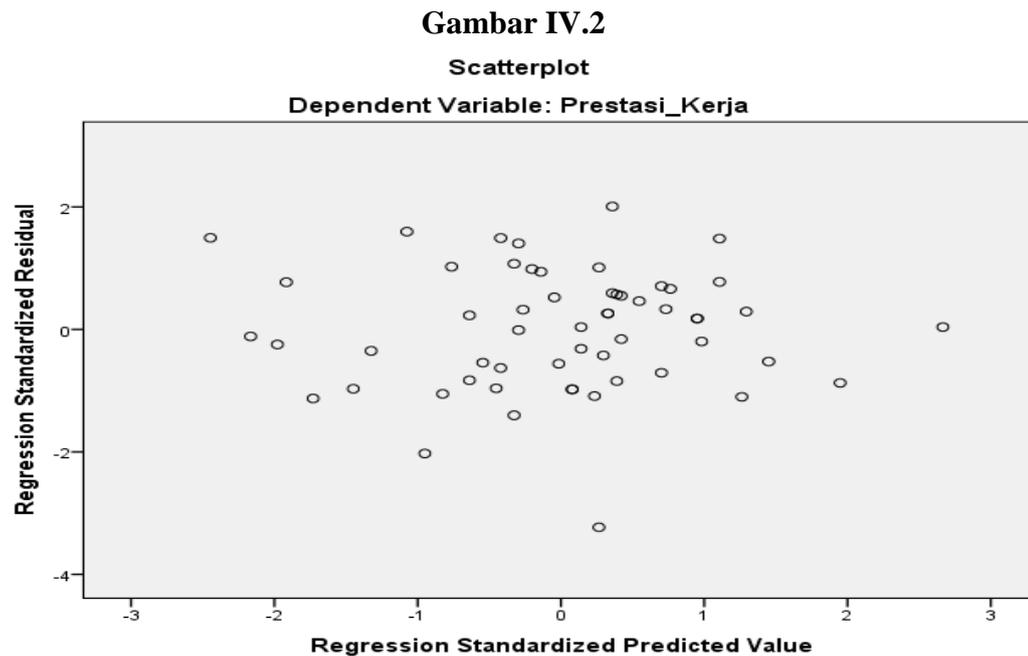
a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan data uji multikolinearitas diatas kedua variabel independen yakni Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), yakni hanya 1,096 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2012,hal.258)

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan

a : Konstanta

b₁b₂ : Koefesien regresi

X₁ : Motivasi

X₂ : Disiplin Kerja

Tabel IV.9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	19.119	4.370		4.375	.000
1	Motivasi	.247	.094	.306	2.640	.011
	Disiplin_Kerja	.309	.087	.411	3.539	.001

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 21.00 diperoleh koefesien-koefesien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 19,119$$

$$b_1 = 0,247$$

$$b_2 = 0,309$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 19.119 + 0,247 b_1 + 0,309 b_2$$

Keterangan :

- a. Nilai a = 19,119 menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu Motivasi (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂) dalam keadaan konstant adalah 19,119

- b. Nilai Koefisien regresi $b_1 = 0,247$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Prestasi kerja akan menambah sebesar 24,7%
- c. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,309$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin kerja sebesar 30,9, %

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan) adalah nilai variabel Disiplin (X_2) sebesar 30,9% . Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Disiplin.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengambil hipotesis maka dilakukan uji t, karena pada dasarnya Uji t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan *significance level 0,05*.

Untuk itu kriteria uji t tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 57$, dengan $df = n - k = 57 - 2 = 55$, dimana k adalah variabel-variabel independent ditambah variabel bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 55$ adalah 2,004 t_{tabel} ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan. Adapun hasil uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients^a

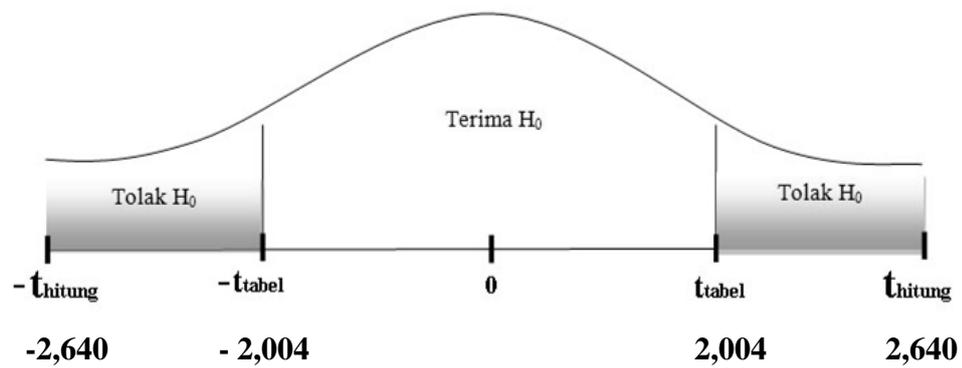
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.119	4.370	4.375	.000
	Motivasi	.247	.094	.306	.011

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 21.00*. Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,640$$

$$t_{tabel} = 2,004$$

Dari tabel tentang pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,640 > t_{tabel} 2,004$ dengan probabilitas Sig pada Motivasi $0,011 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).



Gambar IV-3
Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel IV.11

Uji t

Coefficients^a

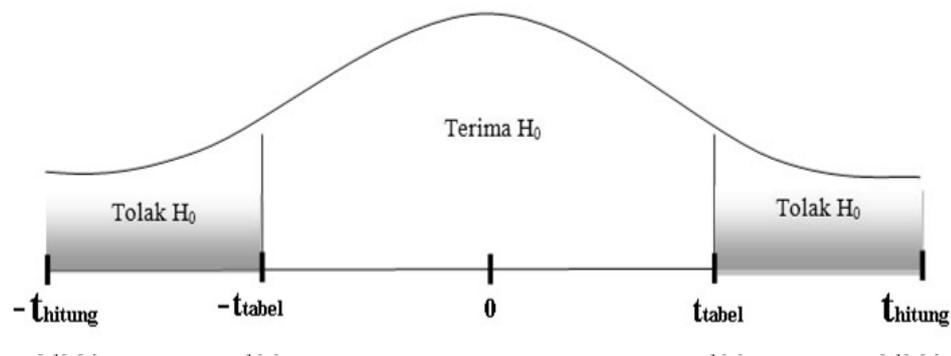
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.119	4.370		4.375	.000
1 Disiplin_Kerja	.309	.087	.411	3.539	.001

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi Kerja. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 21.00*. Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3,539$$

$$t_{tabel} = 2,004$$

Terlihat pada hasil Uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 3,539 > t_{tabel} 2,004 dengan probabilitas Sig 0,001 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).



Gambar IV.4
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

b. Uji F

Uji F atau uji signifikan secara bersama-sama dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Prestasi Kerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi dengan nol.

Bentuk Pengujian :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ha: Ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$).

Tabel IV.12
Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.518	2	109.759	13.720	.000 ^b
	Residual	431.991	54	8.000		
	Total	651.509	56			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

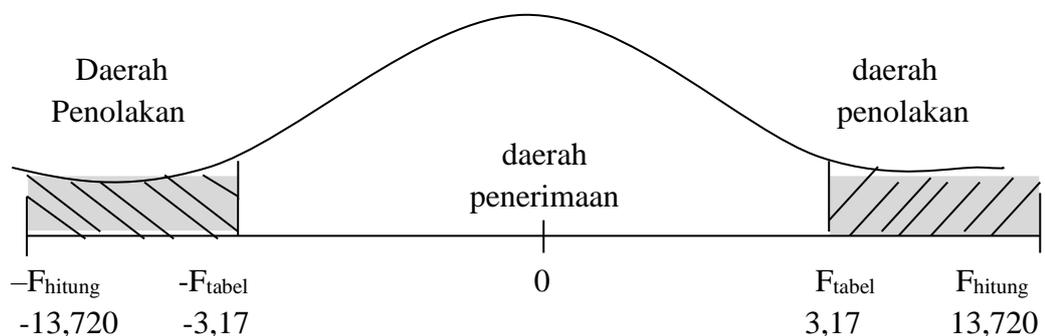
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja , motivasi

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$df_1 = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,17$$

$$F_{\text{hitung}} = 13,720$$



Gambar IV.5
Kriteria Uji F

Berdasarkan tabel tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 13,720 > F_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas $Sig 0.000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan) mempunyai pengaruh yang signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.580 ^a	.337	.312	2.828	.337	13.720	2

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , motivasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,337 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Kepemimpinan dan

Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai, maka dapat diketahui melalui uji koefisien determinasi seperti berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,337 \times 100\% \\ &= 33,7\%. \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui 0,337 atau 33,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 33,7% variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan sisanya dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada pengaruh terhadap variabel terikat. Agar megetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,640 > t_{tabel} 2,004$ dengan probabilitas sig. $0,011 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).

Hasil penelitian diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puguh Dwi Cahyono dkk (2011) menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada pengaruh yang signifikan pada variable Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai $t_{hitung} 3,539 > t_{tabel} 2,004$ dengan probabilitas sig. $0,001 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh uji $F_{hitung} 13,720 > F_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas sig.

$0,000 < \alpha 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sylvia Indra Loana dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang) yang berkesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang dilihat dari nilai uji F.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,640 > t_{tabel} 2,004$ dengan probabilitas sig. $0,011 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan Motivasi (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).
2. Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,539 > t_{tabel} 2,004$ dengan probabilitas sig. $0,001 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan).
3. Adanya pengaruh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan) yang dilihat dari nilai uji F dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, karena terdapat adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor Dinas Kehutanan Tingkat 1 Provinsi Sumatera Utara (Medan). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang prestasi kerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Hendaknya motivasi terus ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga instansi dapat mencapai misi atau tujuan yang diharapkan.
2. Sebaiknya instansi lebih memperhatikan disiplin kerja didalam perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang baik di dalam instansi maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang baik, yang berarti jika pimpinan beserta bagian yang terkait lainnya dalam perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada di dalam instansi, dan meningkatkan disiplin kerja yang ada di dalam instansi maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan (Edisi 1) Medan : Madenatera.

- Ahmad Nur Rofi. (2012). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang”. *Jurnal Ilmu Terapan dan Akuntansi Terapan*. Vol 3 No.1.
- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. Cetak Ketiga Belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyono Puguh Dwi, (2011) jurnal, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ajb Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).
- Fahtoni, Abdurrahmat 2006. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fahtoni, Abdurrahmat 2009 “ *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : _____Rineka Cipta
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filasafat Ilmu dan Metode Riset*, Medan: Usu Press.
- Hasibuan, Malayu, SP (2005). *Partisipasi*, Tarsito, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi _Revisi, Jakarta : PT. _____Bumi Asih.
- Hasibuan, Malayu S.P (2103) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Juliansyah Noor (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen* : Kencana Perdana Media Group
- Kadarisman, M (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : _____Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi
- Samsudin, Sadili (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Sihotang, A (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita. Jakarta.

Sinungan, Mucchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jkarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Kencana Prenada Media Group.

Loana Indra Sylvia dkk (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis(JOB)*. Vol.7. No. 1 Januari 2014.