Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 11570-11581
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara

Maria Sadarwati Telaumbanua[1], Ida Royani[2]
[12] Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area
mariatelaumbanua22@gmail.com. idaroyani@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian mencakup 229 pegawai. Sampel berjumlah 70 responden yang ditentukan melalui teknik random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,156, nilai thitung 3,278 yang lebih besar daripada ttabel 1,990, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,443, nilai thitung 5,569 lebih besar daripada ttabel 1,990, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Fhitung 50,119 yang lebih besar daripada Ftabel 3,21. Nilai R sebesar 0,791 menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel independen dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan motivasi perlu menjadi perhatian organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Hasil tersebut menegaskan pentingnya pembinaan kedisiplinan, pemberian dorongan kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia secara konsisten di lingkungan dinas setempat.

***Kata Kunci**: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

1. Latar Belakang

Kinerja yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting. Menurut Robert L.Mathis H.Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan motivasi, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang motivasi lakukan, dan hubungan motivasi dengan organisasi. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, diharapkan mampu menunjukan kinerja terbaik yang bisa ditunjukan oleh pegawai tersebut. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin memiliki peran penting terhadap kinerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja, Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Dinas Pendidikan dan KebudayaanProvinsi Sumatera Utara, bahwa disiplin pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan motivasi dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, Dinas Pendidikan dan

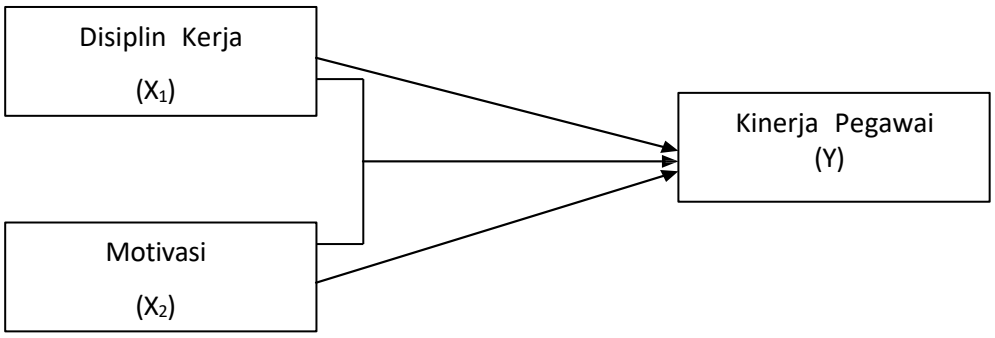
KebudayaanProvinsi Sumatera Utara adalah Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD) dibawah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang memberikan pelayanan kepada publik secara efektif dan efisien, transparan dalam menyelenggarakan tugas negara Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut untuk lebih memiliki kesetiaan, disiplin kerja dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, Oleh karena itu kepada para pegawai harus ditanamkan disiplin kerja dan motivasi dalam mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Jika dilihat dari Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan KebudayaanProvinsi Sumatera Utara masih kurang, yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan masalah yang terdapat pada Motivasi kurangnya dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sehingga yang dihasilkan belum maksimal sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Jadi motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaanya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedesiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik, dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Untuk menerapkan disiplin perlu adanya motivasi atau dorongan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki atau hasil yang baik, Jadi dengan adanya disiplin kerja dan motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Menurut sugiyono (2009:55), penelitian ini merupakan pernyataan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut. Adapun konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (x1) dan Motivasi sebagai variabel bebas (x2) terhadap meningkatkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (y), karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik ketiga variabel yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Defenisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Disiplin Kerja (X1) Sebagai variabel bebas. kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Motivasi (X2) sebagai variabel bebas.
merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan sesuai kebutuhannya.
3. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	**Definisi**	**Indikator**	**Skala Ukur**
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku	• Aturan waktu • Peraturan pemerintahan • Perilaku dalam pekerjaan	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	• Gaji • Pemberian insentif, • Pendidikan & Pelatihan pegawai	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Tanggung jawab • Kehadiran • Kerja sama	Likert

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai. penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia.

Penulisan menyebarkan kuesioner yang berisi 30 pertanyaan yang menyangkut variabel independen yaitu displin kerja dan motivasi, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai kepada 70 responden. Hasil dari penyajian validitas adalah sebagai berikut :

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Item	Nilai Korelasi	Taraf Signifikansi Sig. (2-tailed)	r table	Keterangan
1.	PR1	0,391	0,000 < 0.05	0,213	VALID
2.	PR2	0,457	0,000 < 0,05	0,213	VALID
3.	PR3	0,495	0,000 < 0,05	0,213	VALID
4.	PR4	0,522	0,000 < 0,05	0,213	VALID
5.	PR5	0,319	0,000 < 0,05	0,213	VALID
6.	PR6	0,719	0,000 < 0,05	0,213	VALID
7.	PR7	0,577	0,000 < 0,05	0,213	VALID
8.	PR8	0,721	0,000 < 0,05	0,213	VALID
9.	PR9	0,638	0,000 < 0,05	0,213	VALID
10.	PR10	0,497	0,000 < 0,05	0,213	VALID

Kolom nilai korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk mengujivaliditas instrumen. Pada signifikan 0,05 dengan derajat bebas df = n – 2, df = 70 – 2, r tabel sebesar 0,213. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai korelasi 10 pertanyaan dari variabel displin kerja (X1) semuanya valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No.	Item	Nilai Korelasi	Taraf Signifikansi Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
1.	PR1	0,491	0,000 < 0.05	0,213	VALID
2.	PR2	0,44	0,000 < 0,05	0,213	VALID
3.	PR3	0,465	0,000 < 0,05	0,213	VALID
4.	PR4	0,432	0,000 < 0,05	0,213	VALID
5.	PR5	0,369	0,000 < 0,05	0,213	VALID
6.	PR6	0,719	0,000 < 0,05	0,213	VALID
7.	PR7	0,577	0,000 < 0,05	0,213	VALID
8.	PR8	0,721	0,000 < 0,05	0,213	VALID
9.	PR9	0,622	0,000 < 0,05	0,213	VALID
10.	PR10	0,456	0,000 < 0,05	0,213	VALID

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kolom nilai korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk mengujivaliditas instrumen. Pada signifikan 0,05 dengan derajat bebas df = n – 2, df = 70 – 2, r tabel sebesar 0,213. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai korelasi 10 pertanyaan dari variabel motivasi (X2) semuanya valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

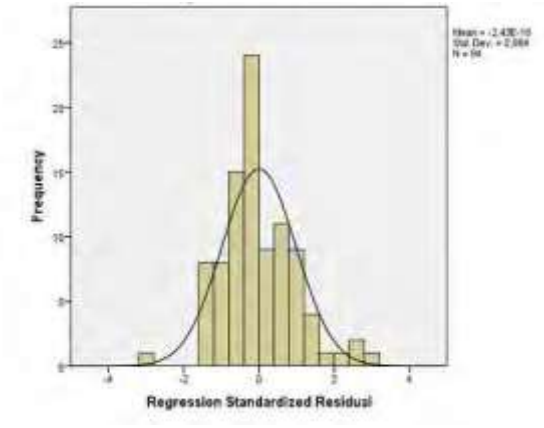
No.	Item	Nilai Korelasi	Taraf Signifikansi Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
1.	PR1	0,366	0,000 < 0.05	0,213	VALID
2.	PR2	0,543	0,000 < 0,05	0,213	VALID
3.	PR3	0,521	0,000 < 0,05	0,213	VALID
4.	PR4	0,732	0,000 < 0,05	0,213	VALID
5.	PR5	0,453	0,000 < 0,05	0,213	VALID
6.	PR6	0,564	0,000 < 0,05	0,213	VALID
7.	PR7	0,546	0,000 < 0,05	0,213	VALID
8.	PR8	0,721	0,000 < 0,05	0,213	VALID
9.	PR9	0,589	0,000 < 0,05	0,213	VALID
10.	PR10	0,498	0,000 < 0,05	0,213	VALID

Kolom nilai korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk mengujivaliditas instrumen. Pada signifikan 0,05 dengan derajat bebas df = n – 2, df = 70 – 2, r tabel sebesar 0,213. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai korelasi 10 pertanyaan dari variabel kinerja pegawai (Y) semuanya valid

3. Hasil Dan Pembahasan

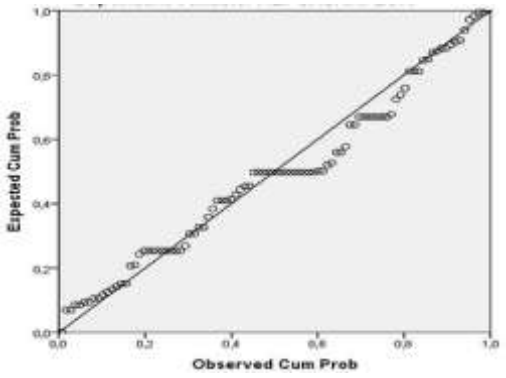
Untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan berbentuk lonceng. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal terdistribusi normal, maka dilakukan tiga pendekatan yaitu pendekatan histogram, grafik, dan Kolmogorv-Smirnov. Untuk menguji normalitas dapat dilakukan dengan melihat kurva normal. Kurva normal adalah kurva yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satunya yaitu bahwa mean, mode, dan mediannya terletak pada tempat yang sama. Jika terjadi kemiringan kurva maka data tidak berdistribusi normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Pada gambar di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data pada grafik histogram tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, Analisis dari grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal. Pendekatan ini dilakukan dengan melihat titik-titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal pada scatter plot. Jika titik-titik di sepanjang garis diagonal berbentuk linier, dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Dari gambar di atas , Analisis dari kurva terlihat titik-titik pada scatter plot mengikuti data di sepanjang garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

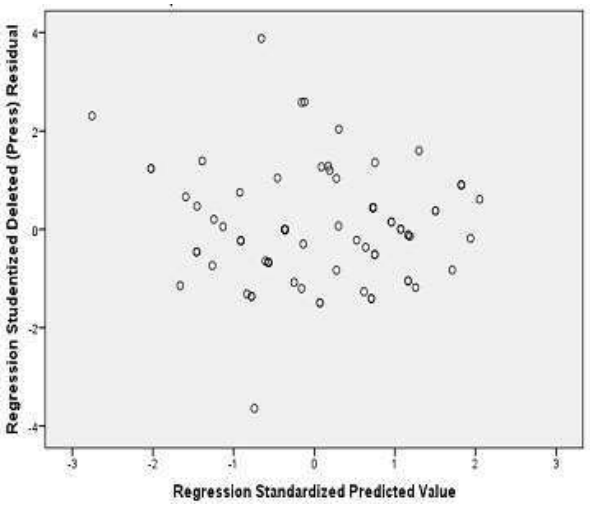
Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,28176064
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,061
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168

Pada Tabel 9. terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,168. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan (0,05). Dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov Smirnov Z lebih kecil dari 1,97 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empiris atau dengan kata lain data dikatakan normal.

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggotanya. Jika terdapat varians yang sama maka dikatakan homoskedastisitas. Sedangkan jika varians berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homokedastisitas.

Ada dua cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas yaitu dengan pendekatan grafik. Dalam pendekatan ini akan diamati sebuah grafik dengan penyebaran titik-titik membentuk pola tertentu yang tidak jelas. Jika titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika titik-titik yang menyebar membentuk suatu pola tertentu yang jelas, maka disebut heteroskedastisitas.



DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Dari grafik Scatterplot pada Gambar 4.4 telihat bahwa titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat pada kolom Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yang menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah Tolerance > 0,1 sedangkan variance inflation factor (VIF) < 5.Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS,hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Disiplin	,604	,327	,211	,616	1,622
Motivasi	,712	,506	,359	,603	1,658

Pada Tabel 10. terlihat bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 5, hal ini menunjukkan bahwa semua data atau variabel tidak terkena multikolinieritas.

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis dilakukan dengan

menggunakan SPSS 20.00 for windows dengan menggunakan metode Enter. Model regresi antara variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut: Y = a + b1X1 + b2X2 +e

Hasil pengolahan data SPSS Versi 20.00 for windows yang dilakukan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,011	,846		,013	,990
	Disiplin	,156	,048	,269	3,278	,001
	Motivasi	,443	,079	,462	5,569	,000

Berdasarkan nilai B pada Tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y = 0,011 + 0,156X1 + 0,443X2 + e

Berdasarkan persamaan tersebut dapat terlihat bahwa:

a. Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 0,011 berarti bahwa jika tidak ada disiplin kerja dan motivasi, atau nilai variabel bebas adalah 0, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 0,011

b. Koefisien regresi X1 disiplin kerja di peroleh hasil (β1) sebesar 0,156 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,156

c. Koefisien regresi X2 motivasi di peroleh hasil (β 2) sebesar 0,443 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,443

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) apakah terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F statistik ini adalah : Ho: b1,b2,b3= 0

Artinya variabel bebas (X) yaitu berupa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja pegawai.

Ha : b1 ,b2,b3 ≠ 0

Artinya variabel bebas (X) yaitu berupa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitukinerja pegawai. Kriteria uji yang digunakan yaitu :

H0 diterima bila F hitung < F tabel pada α = 5% Ha diterima bila F hitung> F tabel pada α = 5%

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

Derajat bebas pembilang = k – 1 Derajat bebas penyebut = n – k

Dimana:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 70, dan jumlah keseluruhan variabel adalah 3, sehingga diperoleh:

df (pembilang) = 3 – 1 = 2

df (penyebut) = 70 – 3 = 67

Maka diperoleh nilai FTabel 0,05 (3:90) sebesar 3,21. Nilai Fhitung akan diperoleh dengan bantuan SPSS 20.0 for windows yang dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,590	2	59,530	50,119	,000[b]
	Residual	106,900	67	1,188		
	Total	270,489	69			

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai Fhitung pada kolom Fsebesar 50,119 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai Ftabel dengan

pembilang 2 dan penyebut 7 dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) adalah 3,21. Maka diperoleh nilai Fhitung> Ftabel yaitu (50,119 >3,21) dengan tingkat signifikansinya (0,000<0,05). menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji-t dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh signifikan variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H0 : b1,b2= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : b1,b2 ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: Ho diterima bila thitung< ttabel pada α = 5%

Ha diterima bila thitung> ttabel pada α = 5%

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,011	,846		,013	,990
Disiplin Kerja	,156	,048	,269	3,278	,001
Motivasi	,443	,079	,462	5,569	,000

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung (3,278) > ttabel (1,990) artinya jika variabel kinerja pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,156 satuan.

b. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung (5,569) > ttabel (1,990) artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan.

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Range nilai dari R2 adalah 0-1 ($0 \leq R2 \leq 1$). Jika nilai R2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. artinya semakin besar pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791[a]	,626	,613	1,08970

Berdasarkan Tabel di atas bahwa :

a. Nilai R sebesar 0,791 berarti variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki hubungan yang cukup erat terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar (79,10%).

b. Adjusted R Square sebesar 0,626 berarti (61,30%) faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 38,70% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

c. Standard Error of Estimated (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini Standard Error of Estimated adalah sebesar 1,08970 Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4. Kesimpulan

Kesimpulannya, seharusnya tidak ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapat, cukup menjawab masalah atau tujuan penelitian (jangan menjadi diskusi lagi). Nyatakan kemungkinan aplikasi, implikasi, dan spekulasi yang sesuai. Jika diperlukan, berikan saran untuk penelitian lebih lanjut. Nyatakan kesimpulan dengan cara yang terukur dan dalam kalimat berbentuk paragraf, bukan dalam bentuk penomoran/daftar item. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan pengujian parsial (uji t) nilai thitung > ttabel (3,278 > 1,990) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan KebudayaanProvinsi Sumatera Utara. didapatkan angka signifikansi sebesar (0,001<0,05) dan Adapun nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,156 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,156. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) nilai thitung > ttabel (5,569 > 1,990) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan KebudayaanProvinsi Sumatera Utara. didapatkan angka signifikansi sebesar (0,000<0,05) dan Adapun nilai variabel motivasi sebesar 0,443 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,443.Referensi Berdasarkan hasil analisis, Nilai Fhitung > Ftabel (50,119 > 3,21) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan KebudayaanProvinsi Sumatera Utara. Dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05) menunjukan bahwa pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

1. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
2. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
3. Budi Setiyawan & Waridin, (2006), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBIVol 2. No 2. Hal: 181-198
4. Edi Sutrisno, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
5. Gouzali Saydam, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.
6. Hasibuan, Malayu S.P., (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hasibuan, Malayu S.P., (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
8. Handoko Hani, T. (2009), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
9. Iskandar, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan perilaku Organisasi Teori dan penerapan. Bandung: Multazam.
10. Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. Malayu S.P Hasibuan, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, PT. BumiAksara, Jakarta.
12. Mudrajad Kuncoro, (2009), Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta : Erlangga.
13. Malayu S.P. Hasibuan, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
14. Robbins, Stephen P, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
15. Riduwan, Malik, (2002), Teori Motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
16. Siagian Sondang P, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
17. Sedermayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.
18. Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan Belas Alfabeta, Bandung.
19. Sugiyono, (2006), Teknik Penelitian, Yogyakarta : Pines.
20. Veithzal Rivai, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
21. Winardi, (2002), Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10660
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)