

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN**

**Dr. HASRUDY TANJUNG**  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of work discipline and motivation to work on the performance of employees at the Department of Social Welfare and Labor of Medan. Population and sample of this study were employees of the Department of Social and Labor Medan, amounting to 94 people. Data collection techniques used in this study is a list of questions (questionnaire), which consists of five options with Likert scale, the study documentation and interviews (interviews). While the techniques of data analysis in this study uses the classical assumption test, multiple linear regression, t-test, f, and the coefficient of determination. The results of this study concluded that jointly independent variables have an influence on the performance of employees. Of the two independent variables are variables work discipline has a greater influence terhadap employee job performance.*

**Keywords :** *Performance, Decipline & Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

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. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Penelitian ini merumuskan masalah penelitian yaitu : 1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, 2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009) mengatakan “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.” Menurut Hasibuan (2011) mengatakan “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu:

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

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2009) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan
4. Sikap Pegawai

## **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

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

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Menurut Richard L. Daft (2006) bahwa: “Motivasi (*motivation*) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.” Menurut Husaini Usman (2011,) bahwa: “Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.”

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) bahwa: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Gomes (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Individual

## 2. Faktor Organisasional

### **Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Richard L. Daft (2006) menyatakan jenis-jenis motivasi adalah:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

### **Teori – Teori Motivasi**

Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Hasibuan (2011) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik
2. Teori Abraham Maslow
3. Teori motivasi dari Frederick Herzberg
4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor
5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
6. Teori Motivasi Claude S. George
7. Teori Kebutuhan Model Edward

### **Hal – Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja**

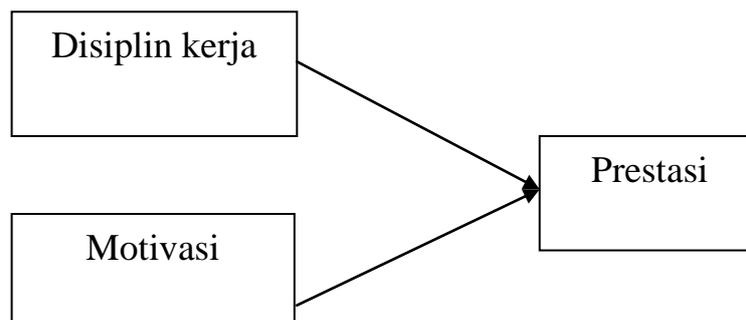
Menurut Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

## **4. Kerangka Konseptual**

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. Motivasi merupakan cara yang digunakan pimpinan perusahaan untuk menggerakkan karyawannya agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Titik Andayani (2012) menyatakan “bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.” Menurut pendapat Mc. Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2009,) menyatakan bahwa: “ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja.” Dessi Aryanti (2012) menyatakan “bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja & motivasi terhadap prestasi kerj



## 5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya.

#### a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan yang berjumlah 94 orang.

#### b) Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh dimana unit populasi dijadikan sampel seluruhnya.

## PEMBAHASAN

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas 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. Gujarati dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013).

### b. Uji Multikolenearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.814	1.228
Motivasi Kerja	.814	1.228

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolenearitas dalam variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**d. Pengujian Regresi Linear Berganda**

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858		
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000	.814	1.228
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000	.814	1.228

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai  $\beta$  adalah 0,776 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *disiplin kerja* ( $X_1$ ) dan *motivasi kerja* ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka *prestasi kerja* (y) adalah sebesar 0,776. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,592$  menunjukkan apabila *disiplin kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan sebesar 59,20%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,360$  menunjukkan apabila *motivasi kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan sebesar 36%.

**e. Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas tentang variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,490 sedangkan  $t_{tabel}$  2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,794 sedangkan  $t_{tabel}$  2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

#### f. Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.670	.656	2.992

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,670 atau 67%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan sebesar 67%. Sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,490 dengan probabilitas sig  $_{0,000}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung artinya bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Menurut Edi Sutrisno (2009) menyatakan tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut hasil penelitian yang terdahulu Titik Andayani (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Tani Sungai Rampah .

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan pengaruh ( $X_2$ ) motivasi kerja terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,794 dengan probabilitas sig  $_{0,000}$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Menurut pendapat Mc. Cilleland yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memilikiprestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Menurut hasil penelitian yang terdahulu Eka Suryaningsih Wardani (2009) menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali unit Pembangunan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,819. Sedangkan *R-square* adalah 0,670 atau 67%, menunjukkan sekitar 67% variabel  $Y$  (prestasi kerja) dapat

dijelaskan oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) adalah 67% sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Hasibuan (2011) menyatakan apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya akan meningkat. Menurut hasil penelitian yang terdahulu Dessi Aryanti (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Binjai.

## E. KESIMPULAN

Dari pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.
2. Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.
3. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks.
- Eka Suryaningsih Wardhani. (2009) *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*, Jurnal Manajemen.
- Gomes, Fustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar, & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- L. Daft, Richard (2006). *Management*. Edisi Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Maharani, Rahmawati (2010). "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis". *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Vol I, No 3, Desember 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilanbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Thoha, Mifthah (2007). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.