

**KONSEP DIRI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI UTARA**

Oleh:

**Adhytia G. Tua<sup>1</sup>  
Bernhard Tewel<sup>2</sup>  
Merlyn Karuntu<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manadoemail: <sup>1</sup>[adhyt\\_ganda@yahoo.co.id](mailto:adhyt_ganda@yahoo.co.id)<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)<sup>3</sup>[merlynkaruntu@yahoo.com](mailto:merlynkaruntu@yahoo.com)**ABSTRAK**

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan. Kejaksaan Tinggi Sulut selalu berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja optimal dengan meningkatkan prestasi kerja mereka. Konsep diri merupakan pandangan individu yang bisa diberikan orang lain pada diri individu. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan untuk memperbaiki gaya bekerja dari seorang pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulut. Populasi dalam penelitian ini 83 pegawai, dan sampel seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut berjumlah 83 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut. Pimpinan di Kejaksaan Tinggi Sulut sebaiknya memperhatikan aspek mengenai konsep diri dan disiplin kerja, terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, prestasi kerja.

**ABSTRACT**

Organization requires human resources able to work optimally in achieving goals. High Court of North Sulawesi are always trying to create human resources able to work optimally by improving their job performance. The concept of an individual's sense of self can be given by others on the individual. Education and training is an activity to improve the working style of an employee. Labor discipline is the awareness and willingness of employees to obey all applicable regulations. The purpose of this study was to determine the effect of self-concept, education and training, employment of labor discipline on work performance of employees at the High Court of North Sulawesi. The population in this study 83 employees, and all employees of the High Court of the sample accounted for 83 employees of North Sulawesi. Results showed self-concept, education and training, working discipline and partial simultaneously have an influence on employee job performance Sulawesi Prosecutor's Office. Leaders in North Sulawesi High Court should consider the aspects of self-concept and discipline of work, especially to improve employee performance.

**Keywords:** self concept, education and training, work discipline, job performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 2003:3). Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan dan penegakkan hukum harus menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar supaya pegawai dapat meningkatkan kerja mereka dengan hasil prestasi yang dirasakan.

Pengukuran terhadap tingkat prestasi kerja pegawai, penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan secara objektif kepada setiap pegawai. Prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara efektif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Konsep diri pegawai dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan perkembangan adalah konsep diri. Konsep diri (*Self Concept*) merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) diterapkan oleh suatu organisasi dalam hal pengembangan pegawai sehingga mampu memberikan prestasi kerja yang optimal dan mampu mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja pegawai dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Siagian (2007:302) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh:

1. Konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Konsep diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
3. Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
4. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Diri

Mulyana (2000:7) menyatakan konsep diri adalah pandangan individu mengenai siapa diri individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan lewat informasi yang diberikan orang lain pada diri individu.

### Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Handoko (2004:104) menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

### Disiplin Kerja

Hasibuan (2005:190) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Prestasi Kerja

Hariandja (2002:195) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

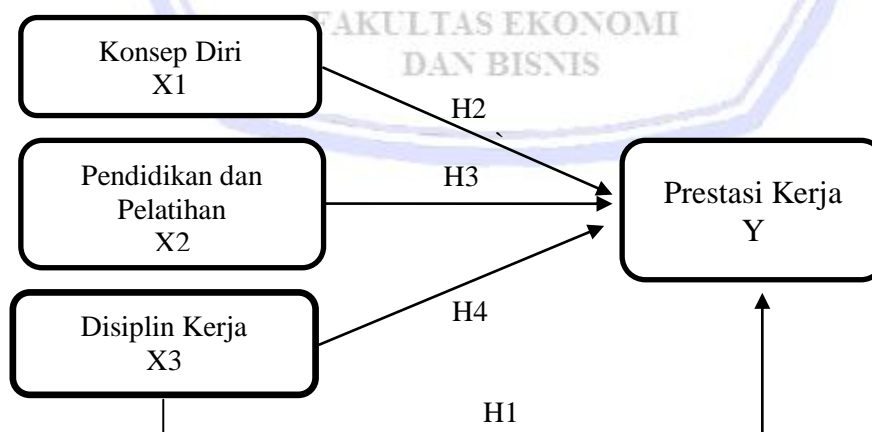
## Penelitian Terdahulu

Syahputra (2012), menulis mengenai Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai DPKKA Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan pada DPKKA Provinsi Aceh, objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel pengawasan, disiplin kerja, kompensasi, dan efektivitas kerja. Penarikan sampel ini dilakukan dengan metode Cluster Random Sampling terhadap 100 orang responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 73,8 persen dan sisanya 26,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. Variabel pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki keeratan hubungan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh sebesar 85,9 persen.

Supiatni (2011), menulis mengenai Pengaruh Kompensasi, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi, diklat, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Mercure Sanur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor, analisis regresi linier berganda serta uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi, diklat dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan  $F_{hitung} (61,72) > F_{tabel} (2,70)$  dengan tingkat signifikan di bawah 0,05. Selain itu, kompensasi, diklat dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap prestasi kerja karyawan dengan  $t_{hitung} \text{ kompensasi} (4,54) > t_{tabel} (1,98)$ ,  $t_{hitung} \text{ diklat} (4,68) > t_{tabel} (1,98)$ , dan  $t_{hitung} \text{ disiplin kerja} (4,54) > t_{tabel} (1,98)$ .

Prasetyo dan Zamtinah (2013), menulis mengenai Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep diri pegawai, kedisiplinan pegawai dan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta dengan populasi berjumlah 111 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan didapat sampel sebanyak 84 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri pegawai, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai memiliki kecenderungan dalam kategori tinggi, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri dengan prestasi kerja pegawai, kedisiplinan dengan prestasi kerja pegawai, konsep diri dan kedisiplinan secara bersama terhadap prestasi kerja pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta.

## Kerangka Konsep Penelitian



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian teori, 2013*

## Hipotesis Penelitian

H1 : Konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

- H2 : Konsep diri diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.  
H3 : Pendidikan dan pelatihan (diklat) diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.  
H4 : Disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu sebagai berikut: variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012:114). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara Manado. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September-Desember 2013.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebanyak 83 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara yaitu berjumlah 83 pegawai.

### Metode Pengumpulan Data

1. Data primer merupakan data yang langsung dapat dan disajikan sebagai sumber dari penelitian dan pengamatan secara langsung.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang dikategorikan sebagai data sekunder misalkan melalui catatan atau arsip organisasi dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ), yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Konsep diri adalah pandangan individu mengenai siapa diri individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan lewat informasi yang diberikan orang lain pada diri individu (Mulyana, 2000:7). Indikator konsep diri, yaitu : (1) Penampilan, (2) Pikiran, (3) Perasaan, (4) Emosi, (5) Pandangan (Mulyana, 2000:7).
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian (Handoko, 2004:104). Indikator pendidikan dan pelatihan (diklat), yaitu : (1) Rotasi, (2) Magang, (3) Promosi, (4) Pengetahuan, (5) Keterampilan (Notoatmodjo, 2003:28).
3. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005:190). Indikator disiplin kerja, yaitu : (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Sanksi (Hasibuan, 2005:193).
4. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Marihhot, 2002:195). Indikator prestasi kerja, yaitu : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Disiplin kerja, (4) Inisiatif, (5) Kerja sama (Nasution, 2000:990).

### Metode Analisis

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika  $r$  hitung positif, serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid, sedangkan jika  $r$  hitung negatif, serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa*  $>$  0,6.
3. Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinieritas bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non Multikolinieritas.
  - b. Uji Heteroskedastisitas, diuji dengan melihat hasil grafik *scatterplot* yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokesdastisitas.
  - c. Uji Normalitas, diuji dengan melihat grafik *normal probability plot*, dimana apabila titik -titik menyebar disekitar garis diagonal menandakan bahwa data terdistribusi normal.
4. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan yang digunakan, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- $\alpha$  = Konstanta  
 $Y$  = Variabel dependen, yaitu prestasi kerja  
 $X_1 X_2 X_3 X_n$  = Variabel independen, yaitu konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja  
 $b_1 b_2 b_3 b_n$  = Koefisien regresi  
 $e$  = Error/residu

### Pengujian hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### DAN BISNIS

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Konsep Diri ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.496	0.28	Valid
	$X_{1.2}$	0.497	0.28	Valid
	$X_{1.3}$	0.523	0.28	Valid
	$X_{1.4}$	0.568	0.28	Valid
	$X_{1.5}$	0.437	0.28	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.473	0.28	Valid
	$X_{2.2}$	0.540	0.28	Valid
	$X_{2.3}$	0.683	0.28	Valid
	$X_{2.4}$	0.514	0.28	Valid
	$X_{2.5}$	0.664	0.28	Valid

**Tabel 1. Uji Validitas (lanjutan)**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.462	0.28	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.443	0.28	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.548	0.28	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.561	0.28	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.483	0.28	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>.1</sub>	0.825	0.28	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0.879	0.28	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0.782	0.28	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0.806	0.28	Valid
	Y <sub>.5</sub>	0.782	0.28	Valid

Sumber: Hasil olahan data 2013.

Tabel 1 terlihat semua item adalah memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0.28 sehingga semua item dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Item	Cronbach Alpha
X <sub>1.1</sub>	0.699
X <sub>1.2</sub>	0.699
X <sub>1.3</sub>	0.689
X <sub>1.4</sub>	0.671
X <sub>1.5</sub>	0.720
X <sub>2.1</sub>	0.783
X <sub>2.2</sub>	0.754
X <sub>2.3</sub>	0.704
X <sub>2.4</sub>	0.762
X <sub>2.5</sub>	0.727
X <sub>3.1</sub>	0.701
X <sub>3.2</sub>	0.708
X <sub>3.3</sub>	0.668
X <sub>3.4</sub>	0.665
X <sub>3.5</sub>	0.696
Y <sub>1.1</sub>	0.910
Y <sub>1.2</sub>	0.899
Y <sub>1.3</sub>	0.917
Y <sub>1.4</sub>	0.911
Y <sub>1.5</sub>	0.916

Sumber: Hasil olahan data 2013.

Tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai item *Alpa Cronbach* di atas 0.6. Dengan demikian seluruh item variabel adalah *reliabel*.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

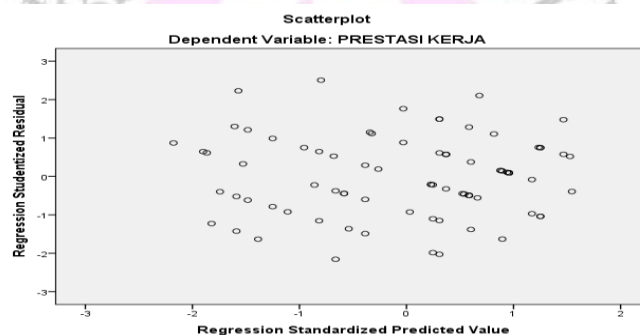
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.921	2.797		1.044	.300					
1 Konsep Diri	.252	.107	.273	2.346	.022	.546	.255	.205	.566	1.767
Pendidikan dan Pelatihan	.324	.125	.274	2.584	.012	.496	.279	.226	.683	1.465
Disiplin Kerja	.268	.109	.245	2.447	.017	.454	.265	.214	.764	1.309

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Hasil olahan data 2013.

Tabel 3 *coeficient* menunjukkan nilai VIF untuk masing masing variabel X berkisar di angka satu dan nilai tolerance mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

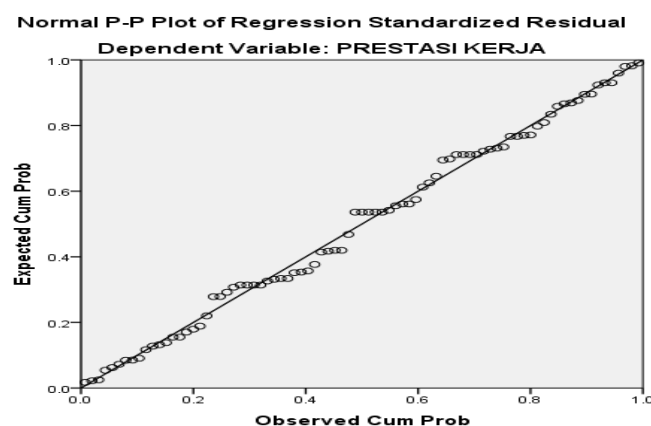


**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil olahan data, 2013.*

Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik mengikuit arah garis diagonal, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh dari konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono,2012:277), yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.921 (+) 0.252 X_1 (+) 0.324 X_2 (+) 0.268 X_3 (+) e$$

- Variabel konsep diri ( $X_1$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0.252 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel konsep diri ( $X_1$ ) di tingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel konsep diri ( $X_1$ ) menurun maka prestasi kerja (Y) akan menurun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- Variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0.324 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) di tingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) menurun maka prestasi kerja (Y) akan menurun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0.268 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) di tingkatkan maka prestasi kerja (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) menurun maka prestasi kerja (Y) akan menurun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Uji Simultan)

- Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada f hitung negatif), maka hipotesis terbukti atau diterima atau ada pengaruh jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- Dengan melihat tingkat probabilitas atau signifikan, hipotesis diterima atau terbukti atau ada pengaruh jika tingkat probabilitas atau signifikan lebih kecil dari 0.05 (< 5%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17.234 sementara untuk  $F_{tabel}$  dicari sebagai berikut:

- Pembilang = K ( K = jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 (tiga).  
Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel – jumlah variabel bebas – 1) = 83 – 3 – 1 = 79.

Oleh karena  $F_{hitung}$  17.234 >  $F_{tabel}$  2.68 maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga konsep diri ( $X_1$ ), pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y) diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0.000 (0%) yaitu dibawah 5%.

#### Uji t (Uji pengaruh/ hipotesis parsial)

- Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.346 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 83-2 = 81 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga  $t_{tabel} = 1.658$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2.346 >  $t_{tabel}$  1.658 itu berarti bahwa variabel konsep diri ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.022 (2,2%) yang berada dibawah 5%.
- Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.584 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = n 83-2 = 81 dengan alfa /2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga  $t_{tabel} = 1.658$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2.584 >  $t_{tabel}$  1.658 itu berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ )



berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.012 (1,2%) yang berada dibawah 5%.

3. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.447 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 83-2 = 81 dengan  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  sehingga  $t_{tabel} = 1.658$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2.447 > t_{tabel} 1.685$  itu berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0.017 (1,7%) yang berada dibawah 5%.

## Pembahasan

1. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel konsep diri naik maka prestasi kerja juga akan naik, dengan demikian hipotesis yang menyatakan konsep diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara diterima. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo dan Zamtinah (2013) bahwa konsep diri tidak terdapat pengaruh yang signifikan dengan prestasi kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pendidikan dan pelatihan naik maka prestasi kerja juga akan naik, dengan demikian hipotesis yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara adalah diterima. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supiatni (2011) yaitu  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ .
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel disiplin kerja naik maka prestasi kerja juga akan naik, dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara diterima. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra (2012) bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja namun ditunjang dengan bantuan beberapa variabel lainnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
3. Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

### Saran

Saran yang disampaikan adalah pimpinan di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan aspek mengenai konsep diri dan disiplin kerja, terutama untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Pena Semesta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana, Dedy. 2000. *Ilmu Komunikasi, Pengantar*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Djambatan, Jakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prasetyo, Andrie dan Zamtinah. 2013. Pengaruh Konsep Diri Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di SMK 3 Muhammadiyah Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/10021/1/Jurnal%20Skripsi.pdf>. Tanggal akses 21 Oktober 2013. Hal 1-10.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supiatni, Ni Nyoman. 2011. Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Mercure Sanur. [http://p3m.pnb.ac.id/dokument/jurnal/1335942066\\_Supiatni.pdf](http://p3m.pnb.ac.id/dokument/jurnal/1335942066_Supiatni.pdf). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 7. No 2 (2011). Tanggal akses 19 April 2013. Hal 119-128.
- Syahputra, Zubir. 2012. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/1.Agustus/2%281623%29zubir%20syahputra.pdf>. *Jurnal Ilmu Manajemen*. ISSN 2302-0199. Vol 1. No 1 (2012). Tanggal akses 7 Mei 2013. Hal 1-9.