

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan**

*Aden Prawiro Sudarso*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [aden.prawiro@gmail.com](mailto:aden.prawiro@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,989)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,165 > 1,989)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,289 > 2,720)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

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

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur pemerintah daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat daerahnya sendiri. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain.

Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia adalah Kota Tangerang Selatan, yang mana didalamnya terdapat pemerintah kecamatan-kecamatan yang membantu tugas dari Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Salah satu kecamatan yang membantu tugas pelayanan tersebut adalah Pemerintah Kecamatan Pamulang. Pamulang adalah sebuah kecamatan di Kota Tangerang Selatan yang mana memiliki jumlah

pegawai sebanyak 30 pegawai berstatus PNS dan 54 pegawai berstatus Non-PNS.

Bagi Kantor Kecamatan Pamulang, permasalahan kinerja pegawai kecamatan menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Tangerang Selatan, sehingga kinerja dari Kantor Kecamatan Pamulang akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan motivasi dan disiplin kerja pegawainya. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Pamulang dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Jika peran kantor kecamatan sudah memperhatikan bagaimana pemberian motivasi dan bagaimana penerapan terhadap kedisiplinan para pegawainya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut

sudah dikatakan efektif dan atau belum, sehingga tujuan Kantor efisienkah dalam pelaksanaannya Kecamatan Pamulang dapat tercapai.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang  
Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	Persentase
		Tanpa Keterangan	Izin	Sakit		
Januari	84	4	15	6	25	29,76 %
Februari	84	5	16	7	28	33,33 %
Maret	84	6	18	7	31	36,90 %
April	84	4	14	5	23	27,38 %
Mei	84	5	16	4	25	29,76 %
Juni	84	8	15	6	29	34,52 %

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Pamulang tahun 2018

Dari data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan masih sangat perlu ditingkatkan lagi. Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Teori secara singkat berupa definisi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yaitu motivasi dan disiplin kerja menjadi suatu yang penting jika dihubungkan dengan kinerja ( $Y$ ), oleh karena itu setiap pegawai perlu dimotivasi dan perlu diterapkan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi dalam berkerja. Dengan dimotivasi dan penerapan disiplin kerja nantinya akan tumbuh pada diri pegawai dorongan sehingga mengeluarkan segala usaha, daya dan upaya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar didalam berkerja memperoleh kinerja yang maksimal. Dan untuk definisi variabel kinerja ( $Y$ ), yaitu hasil kerja atau prestasi kerja yang digambarkan dari ketetapan penggunaan metode atau

cara kerja dan alat yang tersedia, kinerja juga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan dari target yang telah ditetapkan.

Dari pemaparan di atas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan masih perlu ditingkatkan lagi dikarenakan beberapa indikator penghambat. Motivasi pada pegawai kantor kecamatan masih terbilang rendah dikarenakan kurangnya penghargaan dari instansi, sehingga membuat para pegawai merasa kurang dihargai terhadap kinerja yang sudah dilakukan yang kemudian dalam menjalankan tanggungjawabnya para pegawai kurang semangat dan antusias. Keputusan aktualisasi diri para pegawai juga terbilang rendah, ini juga yang membuat keinginan untuk memperbarui kemampuan dalam bekerja sulit muncul sehingga berimbas pada kinerja yang mereka hasilkan juga relatif rendah.

Disiplin kerja para pegawai kantor kecamatan perlu ditingkatkan lagi karena pengawasan dari pimpinan instansi terhadap para pegawainya masih terbilang kurang diperhatikan, yang mana hal ini membuat para pegawainya merasa bebas dalam melakukan tindakan dan tidak memperhatikan peraturan yang

berlaku. Kurangnya keteladanan pimpinan instansi membuat para pegawai kekurangan sosok tauladan yang dapat mereka jadikan panutan dalam kedisiplinan kerja, karena sikap dan perbuatan dari pimpinan akan menjadi cerminan pula terhadap sikap dan perbuatan dari para pegawainya.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang**  
**Tahun 2018**

Bulan	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Persentase	Standar
Januari	Pembuatan e-KTP	615	98	15,93 %	1 minggu
	Pembuatan KK	327	45	13,76 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	60	15	25 %	1 hari
Februari	Pembuatan e-KTP	702	104	14,81 %	1 minggu
	Pembuatan KK	303	53	17,49 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	65	18	27,69 %	1 hari
Maret	Pembuatan e-KTP	665	89	13,38 %	1 minggu
	Pembuatan KK	307	56	18,24 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	68	14	20,58 %	1 hari
April	Pembuatan e-KTP	627	70	11,16 %	1 minggu
	Pembuatan KK	317	49	15,46 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	59	8	13,56 %	1 hari
Mei	Pembuatan e-KTP	722	108	14,95 %	1 minggu
	Pembuatan KK	350	52	14,86 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	70	7	10 %	1 hari
Juni	Pembuatan e-KTP	842	112	13,30 %	1 minggu
	Pembuatan KK	377	63	16,71 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	96	13	13,54 %	1 hari

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Pamulang tahun 2018

Dari data di atas diketahui bahwasannya tingkat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak target pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat

dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai yaitu masih rendahnya penghargaan dari kantor kecamatan pamulang kepada para pegawainya, masih rendahnya pengembangan keterampilan dan kemampuan para pegawai di kantor

kecamatan pamulang, pengawasan pimpinan terhadap para pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah, keteladanan pimpinan terhadap para pegawainya di kantor kecamatan pamulang masih perlu ditingkatkan lagi, kerjasama antar pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah serta kreatifitas para pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah.

Penelitian ini berguna bagi penulis sebagai implementasi dari ilmu yang di peroleh di dalam perkuliahan dengan realita yang ada. Selain itu juga sebagai bahan masukan guna menambah wawasan pengetahuan. dan sebagai persyaratan dalam pengambilan gelar kesarjanaan padi Universitas Pamulang dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pada pembaca umumnya, peneliti juga mengharapkan agar penulis ini dapat menambah wacana dan wawasan serta dapat membawa pengaruh bagi

pihak-pihak yang berkepentingan. Dan juga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan tentunya dalam pemberian motivasi dan disiplin kerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Siliwangi No.1 Pamulang Kota Tangerang Selatan 15417. Telp (021) 74709508. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi 84 pegawai, teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah persamaan regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (*R Square*), pengujian hipotesis

**HASIL PENELITIAN**

**A. Pengujian Instrumen Penelitian.**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Validitas**

Pernyataan	R-Hitung Motivasi	R-Hitung Disiplin	R-Hitung Kinerja	R-Tabel	Keputusan
1	0.380	0.409	0.445	0.214	Valid
2	0.379	0.526	0.581	0.214	Valid
3	0.321	0.385	0.417	0.214	Valid
4	0.535	0.543	0.533	0.214	Valid
5	0.802	0.577	0.481	0.214	Valid
6	0.537	0.417	0.477	0.214	Valid
7	0.729	0.656	0.651	0.214	Valid
8	0.805	0.529	0.558	0.214	Valid
9	0.803	0.446	0.645	0.214	Valid
10	0.463	0.612	0.427	0.214	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *R-Hitung* lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**2. Uji Reliabilitas.**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**  
**Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi	0.771	0.60	Reliabel
2	Disiplin	0.686	0.60	Reliabel
3	Kinerja	0.702	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kinerja dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

**B. Uji Prasyarat Data**

**1. Pengujian Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Dengan Kolmogorov-**  
**Smirnov Test**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.087	84	.169	.974	84	.081

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,169$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau  $(0,169 >$

$0,050)$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian**  
**Multikolinearitas**  
**Dengan Collinearity**  
**Statistic Kinerja Pegawai**  
**Sebagai Variabel**  
**Dependen**

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	.680	1.470
Disiplin Kerja (X2)	.680	1.470

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,680 dan disiplin kerja sebesar 0,680, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,470 serta disiplin kerja sebesar 1,470 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.5**  
**Uji Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588	2.058

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.058 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.362	1.896		.719	.474
	Motivasi (X1)	-.095	.049	-.254	-1.944	.055
	Disiplin Kerja (X2)	-.111	.056	.258	1.971	.052

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,055 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,052 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**C. Analisis Verifikatif**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda.**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Motivasi(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.536	3.125		3.372	.001
	Motivasi (X1)	.258	.080	.303	3.214	.002
	Disiplin kerja (X2)	.490	.093	.498	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,536 + 0,258X_1 + 0,490X_2$ .

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,715 artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**3. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).**

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )				

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**4. Pengujian Hipotesis.**  
**a) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).**

**1) Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).**

**Tabel 4.10 Hasil Uji t Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.19	2.934		6.856	.000
	Motivasi ( $X_1$ )	.498	.076	.585	6.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,527 > 1,989) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

**Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.947	3.102		4.497	.000

Disiplin Kerja (X2)	.658	.081	.670	8.1	.06005
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,165 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang selatan.

**b) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

**Tabel 4.12 Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.477	283.239	42.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	542.511	6.698		
	Total	1108.988			

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,289 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 3.83 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
2. Pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 3,82 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
3. Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden variabel kinerja pegawai beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.91 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik
4. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,585 artinya memiliki pengaruh yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 34,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,989)$ , hal ini diperkuat dengan  $probability\ signifikansi\ 0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

5. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,670 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 44,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,165 > 1,989$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.
6. Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 10,536 + 0,258X_1 + 0,490X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,715 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,289 > 2,720$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

## B. Saran

1. Dari tabel jawaban responden berdasar pada variabel motivasi ( $X_1$ ) pernyataan yang paling banyak mendapatkan tanggapan tidak setuju dan kurang setuju adalah pernyataan nomor 10 yaitu “pimpinan selalu memberikan arahan sehingga membantu para pegawai dalam bekerja” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 42 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kesepuluh maka instansi harus memberikan arahan kepada para pegawai dengan cara yang lebih komunikatif serta efektif dan efisien. Ini bertujuan membuat para pegawai lebih terarah dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang perlu dikerjakan agar dapat sesuai dengan keinginan instansi dan mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai oleh instansi. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 5 yaitu “masuk posif yang dikeluarkan oleh pegawai sangat diperlukan untuk kemajuan instansi” dengan skor 3,92 dengan kategori baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Dari tabel jawaban responden berdasar pada variabel disiplin

kerja ( $X_2$ ), pernyataan yang paling banyak mendapatkan tanggapan tidak setuju dan kurang setuju serta yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 yaitu “instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 40 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kelima maka harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga pegawai dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah instansi serta dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 10 yaitu “pengawasan kerja oleh pimpinan berdampak positif pada hasil kerja” dengan skor 4,23 dengan kategori sangat baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.

3. Dari tanggapan responden pada tabel jawaban responden berdasar pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), dapat terlihat bahwasannya pernyataan yang paling banyak mendapat tanggapan kurang setuju dan tidak setuju ada dalam pernyataan nomor 5 yaitu “pimpinan membantu para pegawai yang menghadapi

kesulitan dalam memecahkan persoalan dalam bekerja” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 37 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kelima maka pimpinan harus lebih membantu dan membimbing para pegawai dalam bekerja ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 9 yaitu “pegawai bekerjasama dalam melaksanakan program kerja” dengan skor 4,08 dengan kategori baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.

4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,1%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan faktor-faktor yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling

memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta, Rineka Cipta, 2010.
- Baidlowi, Muhammad. "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Dirve 1 Semarang". Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.
- Darmawan, D. "Sistem Informasi Manajemen". Bandung, Rosda, 2013.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII". Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handoko, T. Hani. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia". Yogyakarta, BPFE, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Marwansyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung, Alfabeta, 2010.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama", Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Priansa, Donni Junni. "Perencanaan dan Pengembangan SDM", Bandung, Alfabeta, 2014.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik". Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Robbins SP, dan Judge. "Perilaku Organisasi". Jakarta, Salemba Empat, 2011.
- Santoso, Singgih. "Menguasai Statistik Multivariate". Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2015.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Bandung, Tarsito, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung, Penerbit CV. Alfabeta, 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sundari, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik". Surabaya, Universitas Wijaya Putra, 2014
- Supangat, Andi. "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Kencana Pernada Media Group, 2009.