

(PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MAGELANG TENGAH KOTA MAGELANG)

Mawar Sari¹, Fatkhatul Masruroh²
Dosen Pendamping Joko Tri Nugroho S.Sos.,M.Si

1Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang
e-mail: [1mawarsari@gmail.com](mailto:mawarsari@gmail.com), [2fatkhatul03@gmail.com](mailto:fatkhatul03@gmail.com)

ABSTRACT

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemenuhan motivasi kerja dan peningkatan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Kecamatan Magelang Tengah merupakan sebuah SKPD di lingkup Pemerintah Kota Magelang yang dibentuk dari hasil pemecahan wilayah Kota Magelang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Keywords (Motivasi, Disiplin , kinerja)

1. PENDAHULUAN

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Suatu cara tempuh bahwa organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin menurut Hasibuan (2002) ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong

peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010).

Pada penelitian kali ini, lokasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah Kecamatan Magelang Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Kecamatan Magelang Tengah merupakan sebuah SKPD di lingkup Pemerintah Kota Magelang yang dibentuk dari hasil pemecahan wilayah Kota Magelang dari semula dua kecamatan menjadi tiga kecamatan baru dengan dasar Perda Nomor 7 Tahun 2005 tentang Pembentukan Kecamatan Magelang Tengah. Cakupan wilayah kerja Kecamatan Magelang Tengah terdiri atas 6 Kelurahan yakni, Kelurahan Magelang, Kelurahan Cacaban, Kelurahan Kemirirejo, Kelurahan Gelangan, Kelurahan Panjang, dan Kelurahan Rejowinangun Utara. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan kinerja pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Karena tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sesuai dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2005:34) bahwa tingginya tingkat absensi akan merugikan organisasi.

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Magelang Tengah?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Magelang Tengah?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian *Survey* adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi (Faenkel dan Wallen, 1990).

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, teknik pengolahan dan analisis data sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

Analisis deskripsi data dari masing-masing variabel meliputi perhitungan mean atau rerata (M) atau pengukuran tendensi sentral, median (Me), modus (Mo), dan standar deviasi (SD).

2. Analisis Korelasi Product Moment

Untuk menguji validitas instrumen pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan SPSS 23. Nilai signifikansinya *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja dan disposisi linear atau tidak linear (Sofyan: 2011).

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena menurut Gujarati (Mudrajad Kuncoro, 2001:92) regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai

rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.11 Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi	56	19,16	2,543
Disiplin	56	20,55	2,157
Kinerja	56	12,39	1,303
Valid N (listwise)	56		

Untuk menganalisis Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang, maka dalam menguji hipotesis deskriptif ini menggunakan teknik pengolahan dan analisis data sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

A. Mean, Median, dan Modus

Sumber: Data Primer Diolah (Output SPSS 23.0) 2018

Deskripsi dari variabel motivasi kerja, dengan jumlah data (N) sebanyak 56 pegawai mempunyai deskripsi data sebagai berikut : (a) Nilai total skor sebesar 1073; (b) Nilai mean sebesar 19,16; (c) Nilai

median sebesar 19,50; (d) Nilai modus sebesar 20.

Deskripsi dari variabel disiplin kerja, dengan jumlah data (N) sebanyak 56 pegawai mempunyai deskripsi data sebagai berikut : (a) Nilai total skor sebesar 1151; (b) Nilai mean sebesar 20,55 ; (c) Nilai median sebesar 20,00; (d) Nilai modus sebesar 20.

Deskripsi dari variabel kinerja, dengan jumlah data (N) sebanyak 56 pegawai mempunyai

Tabel 4.10 Statistics

	Motivasi	Disiplin	Kinerja
N Valid	56	56	56
Missing	0	0	0
Mean	19,16	20,55	12,39
Median	19,50	20,00	12,00
Mode	20	20	12
Sum	1073	1151	694

deskripsi data sebagai berikut : (a) Nilai total skor sebesar 694; (b) Nilai mean sebesar 12,39; (c) Nilai median sebesar 12,00; (d) Nilai modus sebesar 12.

B. Standar Deviasi

Sumber: Data Primer Diolah (Output SPSS 23.0) 2018

Dari hasil analisis deskriptif dengan jumlah data (N) sebanyak 56 diperoleh standar deviasi sebesar 2,543 untuk variabel motivasi kerja; sebesar 2,157 untuk variabel disiplin kerja, dan sebesar 1,303 untuk variabel kinerja.

a. Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel 4.12 Statistics

		motivasi	disiplin	Kinerja
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

Sumber: Data Primer Diolah (Output SPSS 23.0) 2018

N adalah banyaknya data.

Valid = 56, berarti terdapat 56 data pada variabel motivasi, disiplin, kinerja mempunyai data yang valid

missing = 0, berarti terdapat 0 kasus pada variabel tersebut memiliki data kosong

2. Analisis product moment

Tabel 4.13 Correlations		Motivasi	Disiplin	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	**	**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	56	56	56
Disiplin	Pearson Correlation	**	1	**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
		,623		,491

Kinerja	N	56	56	56
	Pearson Correlation	,513**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah (Output SPSS 23.0) 2018

1. Motivasi–Kinerja. Nilai korelasi adalah positif 0,513. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara Motivasi dan Kinerja berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara adalah searah (semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja). Perolehan p hitung = $0.000 < 0.05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.
2. Disiplin–Kinerja. Nilai korelasi adalah positif 0,491. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara Disiplin dengan Kinerja berada dalam kategori “Lemah”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara Disiplin dengan Kinerja adalah searah (semakin tinggi Disiplin maka semakin tinggi pula Kinerja). Perolehan p hitung = $0.000 < 0.05$ yang menandakan

bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

(Buku Rujukan : Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta).

Asumsi klasik

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi.

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,024	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,061	Linier

Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

A. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,156	Normal

Disiplin Kerja	0,186	Normal
Kinerja Pegawai	0,208	Normal

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 23) 2018

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} >$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005:58).

A. Uji Linier

Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja dan disposisi linear atau tidak linear (Sofyan: 2011).

Taabel 4.15 Hasil Uji Linier

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 23) 2018

Hasil Uji Linieritas tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki signifikansi yang lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} >$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).

B. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,024	2	14,512	11,955	,000 ^b
	Residual	64,333	53	1,214		
Total			93,357	55		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 23) 2018

Keterangan:

H1 : (+) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.

H2 : (+) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.

H3: (+) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis *SPSS 23.0 statistic for windows*. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Magelang Tengah

Berdasarkan hasil analisis variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian, sedangkan Kinerja

Pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai. Secara statistik motivasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan yaitu menunjukkan R Squared pengaruhnya adalah 0,263. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 26,3, 100

- 26,3 = 73,7 dipengaruhi oleh variable yang lain misalnya psikologi, individual, organisasi dan faktor lainnya. $Y = A + Bx$ yaitu $Y = 7,356 + 0,263 = 7,619$.

Secara statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah termotivasi dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap semangat bekerja.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan (Mathis dan Jackson, 2009) yang menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan L.N. Jewell. (1990), motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri

karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H1 bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebastiao Costa, Rangel Sousa, dkk. Penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan disiplin diri terhadap kepuasan dan kinerja karyawan kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste temuannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Magelang Tengah

Berdasarkan hasil analisis variable Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. Dimana Disiplin kerja terdiri dari beberapaindikator yaitu: sikap, norma, dan tanggungjawab, sedangkan Kinerja Pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai. Secara statistik motivasi dan kinerja menunjukan hubungan yang positif

signifikan yaitu menunjukkan R Squere pengaruhnya adalah 0.241. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 24,1, 100

– $24.1 = 75.9$ dipengaruhi oleh variable yang lain misalnya psikologi, individual, organisasi dan faktor lainnya. $Y = A + Bx$ yaitu $Y = 6,302 + 0.296 = 6.595$. Secara statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 (sig < 0,05).

Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya sehingga mereka telah mengetahui hal-hal apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendiri akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada, serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Sehingga mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebut yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya.

Penelitian ini mendukung pernyataan (Simamora, 1997) yang menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang

sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2001) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Hal demikian

membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H2 bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie penelitiannya menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

1. Ada Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin

Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari sikap, norma, dan tanggungjawab. Hasilnya menunjukkan 31,1 kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variable yaitu motivasi dan kinerja, $100 - 31,1 = 68,9$ dipengaruhi oleh faktor lain misalnya: psikolog, individu dan organisasi atau pemilihan variable dalam penelitian kurang tepat. $Y = A + Bx1 + Bx2 = 5,597 + 0,174 + 0,263 + 0,169 + 0,296 = 6.526$.

Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan

juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H1 bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan (Mathis dan Jackson, 2009) yang menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan L.N. Jewell. (1990), motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya. Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan (Simamora, 1997) yang menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2002) menyatakan

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang

yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik,

bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2001) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sutrisno, Azis Fathoni, dkk. Penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang temuannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari Motivasi Kerja (daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian) dan disiplin kerja (sikap, norma, dan tanggungjawab, sedangkan Kinerja Pegawai adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar pegawai). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) motivasi dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi

dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Annisa Pratiwi, I. D. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13.
2. Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lain*. Jakarta : Kencana.
3. Erlangga Kesuma Negara, M. A. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 11 No. 1* , 9.
4. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
5. Hasibuan, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
6. PRATIWI, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). 68.
7. Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.13, NO. 1*, 6.

8. Singarimbun, (1995), Masri, and Sofyan Effendi. *Metoda Penelitian Survey*. LP3S, Jakarta
9. Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
10. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
11. _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
12. Sutrisno, A. F. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG. *Journal Of Management, Volume 2 No.2*, 12.
13. ZAINUL HIDAYAT, M. &. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang . *jurnal WIGA*, 19.
14. Erlangga Kesuma Negara, M. A. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 11 No. 1* , 9.
15. Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 8.
16. Hasibuan, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
17. PRATIWI, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
18. Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
19. Suharyadi, & Purwanto. (2009). *In Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
20. Harahap, Sofyan Syafri. 2011. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
21. <https://lifestyle.kompas.com/read/2013/03/08/18220520/4.Keunggulan.Perempuan.di.Dunia.Kerja>
22. Nitisemito, Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991:36.
23. <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/humaniora/article/view/2033>

24. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2002:2.
25. Mathis and Jackson, Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2002:22.
26. Nitisemito, Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991:36
27. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.2011:64.
28. Magelangtengah.magelangkota.go.id/. diunduh pada 22 mei 2018 pukul 13.00 wib