

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA TANJUNGPINANG**

Kiki, Ahmad Yani

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

kiki.ariyanto6@gmail.com, ayani.tpi@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 orang dan sampel yang diambil berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*, serta penarikan sampelnya menggunakan rumus *Slovin*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dengan model *Skala Likert* dan observasi. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 50%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,499 > 1,985)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 29%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,582 > 1,985)$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,504.X1 + 0,293.X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 94%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(689,742 > 3,09)$. Kesimpulan pada penelitian ini adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract: The purpose of this study is to determine: (1) the effect of work discipline on performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit, (2) the influence of work motivation on employee performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit, (3) the influence of work discipline and work motivation on employee performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit. This research uses quantitative methods. The object of this study is civil servants in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit. The population in this study was 128 people and the sample taken was 97 people using the *Probability Sampling* technique, as well as sampling using the *Slovin* formula. This study used multiple linear regression analysis. The data collection technique used was to use a questionnaire with a *Likert Scale* model and observation. The results of the study at the level of significance of 5% showed that partially work discipline had a significant effect on employee performance by 50%, hypothesis tests obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(18,499 > 1,985)$. Work motivation has a significant effect on employee performance by 29%, hypothesis tests obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.582 > 1.985)$. Work discipline and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.541 + 0.504.X1 + 0.293.X2$ and an influence contribution of 94%, hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(689.742 > 3.09)$. The conclusion in this study is that work discipline partially affects

employee performance. Work motivation partially has a significant effect on employee performance. Work discipline and work motivation simultaneously affect the performance of employees in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

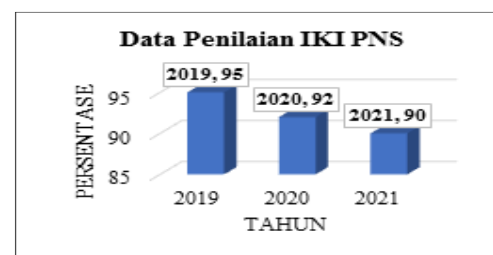
PENDAHULUAN

Mutu dan kualitas SDM dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi, dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan kerja serta peranannya mencapai efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Organisasi dalam perannya sebagai lembaga publik diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, dibutuhkan kinerja yang maksimal yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas saja, tetapi dapat dilihat dari perilaku kerja pegawai tersebut. Busro (2018), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui apakah prestasi yang dicapai baik, sedang, atau kurang. Kinerja pegawai dapat dilihat pada capaian Indikator Kinerja Individu (IKI) setiap pegawai berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan, yang kemudian IKI menjadi bagian dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

IKI adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. IKI memuat indikator-indikator yang akan dicapai oleh setiap PNS beserta target kinerjanya,

sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 10 yang menyebutkan bahwa kinerja utama pegawai memuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dan Target kinerja yang ditetapkan.



Gambar 1. Data Penilaian IKI PNS

Berdasarkan gambar 1 di atas, diketahui bahwa persentase penilaian IKI Pegawai pada tahun 2019 rata-rata mencapai 95%, tahun 2020 rata-rata mencapai 92%, sedangkan 2021 rata-rata mencapai 90% dari nilai target yang telah ditetapkan sebesar 100%. Berdasarkan data tersebut, dinyatakan bahwa hasil kinerja PNS dalam kuantitas kerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor salah satunya yaitu disiplin kerja. Menurut Hartatik (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan kesadaran yang tinggi tentang kedisiplinan, tanpa adanya dorongan tertentu pegawai akan menaati semua aturan-aturan yang berlaku. Diketahui bahwa kedisiplinan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja belum maksimal dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang masuk jam kerja tidak sesuai yaitu jam 07.30 yang diawali

dengan pelaksanaan apel pagi. Pada pelaksanaan apel pagi, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti tanpa keterangan, ijin tanpa keterangan yang sah, dan sakit tanpa dibuktikan dengan surat keterangan yang sah.

Hal ini menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh beberapa pegawai karena tidak adanya tindakan yang tegas maupun pengawasan yang ketat dari pimpinan sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 5 Tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2018 tentang Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang, yang mengatur tentang ketentuan jam kerja aparatur.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja pegawai yang diharapkan dapat tercapai. Handoko (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi khusus untuk bekerja lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya penghargaan khusus atas kinerja yang telah dihasilkan oleh para pegawai. Selain itu, tidak adanya sanksi maupun teguran bagi pegawai melakukan kesalahan. Era teknologi informasi masa kini memaksa para pegawai untuk dapat mengoperasikan komputer baik berbasis *website* maupun teknologi. Terdapat beberapa pegawai yang telah memasuki masa usia yang tidak produktif sehingga mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi tersebut, namun tidak ada

pembinaan seperti pelatihan-pelatihan terkait pengoprasian komputer, internet, dsb.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala *Likert* 1-5. Penelitian kuantitatif digunakan dengan maksud untuk menggambarkan hubungan korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

Data primer yang telah diperoleh kemudian dilakukan pengujian menggunakan uji statistik yaitu uji validitas dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel dimana instrumen dikatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel. Uji reliabilitas dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* > 0,6, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinear, uji regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, selanjutnya pengujian hipotesis yaitu meliputi uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *f*), dan uji koefisien determinasi (uji R^2) dengan melihat nilai probabilitas dibandingkan taraf uji ($\alpha = 0,05$).

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang yang berjumlah 128 orang, sedangkan sampel

dalam penelitian ini berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu sampel yang diambil dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*.

Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan pegawai dalam menaati aturan-aturan yang ditetapkan pada organisasi tempat ia bekerja agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari aturan yang ditetapkan organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan setiap pegawainya agar mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi agar hasil kerjanya baik, sebaliknya apabila kedisiplinan pegawainya rendah maka hasil kerja pegawai tersebut kurang efektif dan efisien sehingga mempengaruhi pelayanan organisasi tersebut. Sutrisno dkk (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kristianti dkk (2021) juga mengemukakan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat diperoleh hipotesis:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan cenderung bekerja

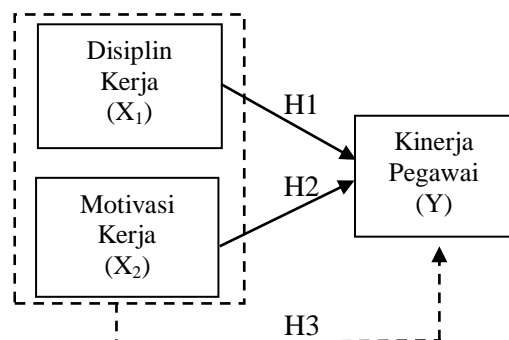
secara maksimal sedangkan apabila motivasi yang diberikan itu rendah maka pegawai akan cenderung bekerja kurang maksimal sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan pun menjadi tidak efektif dan efisien. Handoko (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Suwanto (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat diperoleh hipotesis: H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor pendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Agar kinerja yang maksimal dapat tercapai, diperlukan pengawasan kedisiplinan pegawai yang intens oleh organisasi agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku pada tempat ia bekerja.

Selain itu, motivasi yang diberikan terhadap pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai. alangkah baiknya, organisasi dapat memperhatikan hal-hal tersebut demi mendorong semangat bekerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga visi, misi, maupun tujuan organisasi dapat tercapai. Sari & Masruroh (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diperoleh hipotesis: H3: disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas, maka digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber: olahan penulis, 2021

ini yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan, serta norma dan etika (Rivai dalam Hartatik, 2014).	1) Kebutuhan sosial 2) Kebutuhan penghargaan diri 3) Kebutuhan aktualisasi diri
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan hal-hal untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Hartatik, 2014).	1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai	1) Kuantitas <i>output</i>

pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Busro, 2018).	2) Kualitas <i>output</i> 3) Jangka waktu yang dibutuhkan
--	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan kriteria r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 97, dengan rumus r tabel yaitu $df = n-2$, maka diperoleh r tabel yaitu 0,199. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan memenuhi kriteria (dinyatakan valid). Sementara itu, seluruh variabel dinyatakan telah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan syarat-syarat telah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat pada uji normalitas yang dilakukan melalui tiga cara yaitu menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,1. Kemudian grafik histogram, diketahui bahwa pola kurva pada grafik histogram berbentuk lonceng dengan grafiknya sudah berada di dalam kurva, maka disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya grafik P-P Plot, diketahui bahwa pola pola penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian berdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil pengujian hipotesis, berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis di bawah ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	494,934	2	247,467	689,742
	Residual	33,726	94	,359	
	Total	528,660	96		

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 di atas, diperoleh F table yaitu 3,09, dengan asumsi nilai sig < 0,05 dan F hitung > F tabel. Diketahui hasil nilai sig 0,000 < 0,05, dan F hitung 689,742 > F tabel 3,09 maka hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,541	,618		,00
	Disiplin Kerja	,504	,027	,665	,00
	Motivasi Kerja	,293	,028	,381	,00

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 di atas, diperoleh t tabel yaitu 1,985, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 18,499 > t tabel sebesar 1,985. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 10,582 > t

tabel sebesar 1,985. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,936	,935	,599

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji R^2 pada tabel 4 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,936 atau 94% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 94%. Untuk sisanya yaitu 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda pada tabel 5 di bawah, juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan memiliki hubungan positif dan signifikan dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,541	,618		,00
	Disiplin Kerja	,504	,027	,665	,00
	Motivasi Kerja	,293	,028	,381	,00

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta memiliki nilai sebesar 7,541 artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka faktor kinerja pegawai sebesar 7,541.

- 2) Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,504 atau 50%, yang bermakna ketika pengaruh disiplin kerja naik sebesar 1%, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,504 atau 50%.
- 3) Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,293 atau 29%, yang bermakna ketika pengaruh motivasi kerja naik sebesar 1%, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,293 atau 29%.

Pembahasan

Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dan hasil yang diperoleh yaitu dari kedua variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah penjelasan terkait hasil yang sudah diuji.

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($18,499 > 1,985$) dan nilai sig alpha ($0,000 < 0,05$), hasil ini menyatakan bahwa H_a diterima, H_o ditolak. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2019), semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapainya. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian dari Kristianti dkk (2021) dan

(Murtisaputra Dkk, 2023), disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Hal ini diketahui dari hasil yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($10,582 > 1,985$), maka hasil ini menyatakan bahwa H_a diterima, H_o ditolak. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Busro (2018), dengan memberikan motivasi yang tepat, pekerja akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dkk (2016), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $689,742 > F$ tabel $3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai R square sebesar $0,936$ atau 94% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 94% , untuk sisanya 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang

tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Dengan demikian perlu adanya pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai bagi organisasi agar kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai maksimal sesuai yang diharapkan pimpinan, serta dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai dapat meningkatkan semangat untuk mencapai kinerja yang diharapkan tersebut.

Saran

Hendaknya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai negeri sipil (PNS). Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi dan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan motivasi kerja pegawainya dengan memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang kurang menguasai IT, serta meningkatkan kinerja pegawainya dari yang sudah baik menjadi

sangat baik, serta memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi dan sudah mencapai target kinerja. Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. H, (2009), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi), Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi, & Rozi, (2021), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*, Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia: PERKUSI.
- Sari, & Masruroh, (2018), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN).
- Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management.

Suwanto, (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS.