

## **THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT AGENCY OFFICE OF LAMPUNG SELATAN DISTRICT**

Meliyanti<sup>1</sup>, Dharmawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, <sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Metro  
meliyantiustika12@gmail.com, Kotakpos167@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the office of the regional tax and retribution management agency in South Lampung Regency. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 33 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Motivation (X1) and Work Discipline (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. Based on the results of data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y) with a level of influence of 41.6%. There is an influence of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), with a level of influence of 33.4%. There is an influence of Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), with a level of influence of 44.4%.

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

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Meliyanti<sup>1</sup>, Dharmawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, <sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Metro  
meliyantiustika12@gmail.com, Kotakpos167@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 41,6%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 33,4%. Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 44,4%.

**Kata kunci :** Motivasi , Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Giat bekerja dan disiplin tersebut dapat diperoleh melalui dorongan atau motivasi, baik motivasi yang timbul dari dirinya sendiri (individu) maupun motivasi yang digerakkan dari pihak lain. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya masih ada pegawai yang kurang gairah bekerja yang disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan, sudah tentu minat kerja dan disiplin dirinya menurun bahkan tidak ada sama sekali, sehingga prestasi kerjanya pun menurun dengan indikator hasil kerja yang tidak optimal. Kurangnya motivasi dapat terlihat diantaranya ialah kurang memperhatikan setiap pekerjaan yang dibebankan atau diberikan oleh pimpinan, sedangkan kurangnya disiplin dapat dilihat diantaranya dari sering terlambatnya masuk kerja, bahkan tidak jarang tidak masuk kerja atau tanpa keterangan dengan berbagai macam alasan.

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Motivasi menurut Hasibuan yang dikutip (Kurniawan & Mardiana, 2019) berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang”. Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting

untuk dilaksanakan dalam manajemen kerja lembaga.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2012). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2015:184).

Berdasarkan penelitian oleh (Wicaksono et al., 2019) bahwa berdasarkan Uji t nilai t – uji variabel faktor disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai P value 0,072 sehingga P value > 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates – Blitar. Nilai t – uji variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai P value 0,091 > 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates – Blitar. Berdasarkan nilai P value sebesar 0,054 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates – Blitar. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini peneliti ingin membahas faktor lainnya yaitu motivasi.

Selanjutnya penelitian oleh (Kurniawan & Mardiana, 2019) Motivasi

kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini terlihat di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung. Pada penelitian ini variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja untuk itu dalam penelitian peneliti ingin meneliti tentang kinerja pegawai.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian dalam hal kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah target penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan realisasi kerja pegawai seperti ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1  
Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di Lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2020

No.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
1.	Penyelesaian SPJ	4 hari	8 hari
2.	Laporan Kegiatan Bulanan	3 hari	6 hari
3.	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	6 hari
4.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan

Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan selama tahun 2020 selalu mengalami penurunan, hal ini menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi *competitive advantage* yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam *Human Capital Management*. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana

perintah dan kebijakan perusahaan semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasaran tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Dengan demikian dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (Winardi, 2017 ), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal

melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2013), memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja. Menurut H. Hadari Nawawi mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Henry Simamora (Simora, 2004), pengertian motivasi menurutnya adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

#### Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah Ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

##### a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu memertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengandalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

##### b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

##### c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

## Pengertian Kinerja

Menurut Robins dalam buku *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Nawawi, 2009), kinerja adalah jawaban atas pertanyaan. “Hasil apa yang akan dicapai di masa depan setelah seseorang mengerjakan sesuatu”. Sedangkan menurut Schermerson, Hunt dan Osborn (Nawawi, 2009) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun satu organisasi.

Sedangkan menurut (Devita, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto Suharsimi (Arikunto, 2012) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen atau lebih. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 61 pegawai, yang terdiri dari ASN sebanyak 35 pegawai dan honorer sebanyak 26 pegawai. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah ASN saja maka sampel yang digunakan adalah 33 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini

diperoleh dengan wawancara melalui responden .

### b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor .

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan persamaan regresi linear berganda

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (**H<sub>o</sub>**) dan Hipotesis alternatif (**H<sub>a</sub>**) adalah :

**H<sub>o</sub> =  $r_1 \leq 0$**  = Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

**H<sub>a</sub> =  $r_1 > 0$**  = Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>o</sub> =  $r_2 \leq 0$**  = Berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>a</sub> =  $r_2 > 0$**  = Berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

digunakan Uji F dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Tabel 2  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667a	.444	.402	3.11573

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,667, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Motivasi dan Disiplin Kerja tidak baik, maka Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan

Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $R = 0,6672 = 0,444 = 0,444 \times 100\% = 44,4\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 3  
Perhitungan Regresi Ganda Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Beta			
1 (Constant)	15.946		3.176	.004	
X1	.399	.474	2.275	.031	
X2	.203	.240	2.151	.260	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat thitung untuk variabel Motivasi (X1) = 2,275 dan thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu = 2,151. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikansi yaitu =1,692, maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung  $>$  ttabel) sehingga

dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 15,946 + 0,399X1 + 0,203X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,399 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,203 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X1 = 0,399$  lebih besar dari pada koefisien regresi  $X2 = 0,203$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 4  
Uji Hipotesis Simultan.  
ANOVA<sub>b</sub>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.806	2	100.903	10.394	.000a
Residual	252.401	31	9.708		
Total	454.207	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 10,394 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten

Lampung Selatan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t didapat thitung untuk variabel Motivasi (X1) = 2,275 dan thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu = 2,151. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu =1,692, maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Wicaksono et al., 2019) yang menunjukkan nilai t –uji variabel faktor disiplin kerja (X1) memiliki nilai P value 0,072 sehingga P value > 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil uji t dalam penelitian ini yaitu didapat thitung untuk variabel Motivasi (X1) = 2,275 dan thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu = 2,151 hal ini di dukung oleh penelitian oleh (Fauziah et al., 2020) hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana a = 15,674 jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,718 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 71.8% dan ttabel sebesar 2,042, sedangkan thitung sebesar 7,511 berdasarkan taraf signifikansi(0,000)<0,05.

Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,645, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 41,6%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 4,385, dan hasil  $t_{hitung} = 4,385 > t_{tabel} = 1,692$ . Persamaan regresi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah  $Y = 18,379 + 0,543X_1$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
2. Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,578, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 33,4%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 3,677 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,692$ . Persamaan regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah  $Y =$

$19,730 + 0,489X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

3. Perhitungan regresi linier ganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh persamaan  $Y = 15,946 + 0,399X_1 + 0,203X_2$ . Hasil ini bermakna jika Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) tetap sebesar 15,946 point. Apabila Motivasi ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar = 0,399. Jika Disiplin Kerja ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,203 point. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung} =$  memperoleh hasil 10,394 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 4,196$ , pada taraf signifikan 5% dengan  $Dk = 33$ . Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Motivasi, Dalam rangka memperbaiki kinerja maka motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian dan juga dijaga agar tetap stabil dan bila dimungkinkan untuk meningkat. Adapun indikator motivasi kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 124, tambahan yang

diberikan telah sesuai dengan kriteria. Indikator ini dipilih karena merupakan jumlah jawaban dari responden yang terkecil dibandingkan jawaban terhadap pertanyaan yang lain didalam indikator. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pemberian tambahan penghasilan sesuai dengan kriteria. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain dikantor.

2. Pada variabel Disiplin Kerja, Adapun indikator disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 112, Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan sangsi dan teguran kepada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku. Dengan demikian diharapkan pegawai mampu bekerja secara maksimal dalam pemanfaatan waktu kerja.
3. Pada variabel Kinerja Pegawai, Adapun indikator kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 5 dengan skor jawaban responden 119, Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pegawai harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor agar pekerjaan selesai dengan target yang telah di tentukan oleh pimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Rineka Cipta.
- Devita, M. (2017). *FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU*. 4(2), 15.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLAZA FOTO DI BANDAR LAMPUNG*. 5, 10.
- Kurniawan, F., & Mardiana, N. (2019). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 5(03), 15.
- Mangkunegra. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegra, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2009). *Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik*. ITS Press.
- Rivai, Veithzal. & S., E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Simora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. Z. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN WATES KABUPATEN BLITAR*. 13(5), 6.

Meliyanti : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.