

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE OF WORK ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN TANJUNG KARANG CENTER DISTRICT OF BANDAR LAMPUNG

David Ariswandy

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
David.ariswandy@gmail.com*

Abstract. *The research used in this study is the Explanatory research model that is a problem solving model that describes the problem and explains it based on existing data. In this research is quantitative where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study uses 30 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) as the independent variable and Employee Performance (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, the following hypothesized answers have been found; there is an influence of Work Motivation (X1) on employee performance (Y), with a level of influence (R-square) of 50.6% which means Work Motivation gives an effect of 50.6% on employee performance. There is an influence between work discipline (X2) with employee performance (Y), with a level of influence of 41.3% which means that work discipline gives an effect of 41.3% on employee performance. There is an influence between Work Motivation (X1), work discipline (X2) with employee performance (Y), with a level of influence of 54.6% which means that Work Motivation and work discipline gives an effect of 54.6% on employee performance.*

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNG KARANG PUSAT BANDAR LAMPUNG

David Ariswandy

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
David.ariswandy@gmail.com*

Abstrak. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada. Dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 30 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 50,6% yang berarti Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 50,6% terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3% yang berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6% yang berarti bahwa Motivasi Kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan. Dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut. Sedangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai menunjukkan kadar kompetensi pegawai tersebut yang menunjang tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor motivasi dan disiplin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Fungsi komunikasi dan motivasi Pimpinan sangatlah penting untuk memberikan perubahan pada kinerja pegawai, bukan hanya sekedar komunikasi mengenai info-info kedinasan, aturan. Motivasi juga bukan hanya sekedar memberikan pujian dengan kata-kata melainkan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, dan mampir ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati. Rasanya sudah terlalu lama dan rindu terhadap situasi lingkungan kerja pada awal masuk kerja dengan adanya tegur sapa, bersalaman antara sesama teman kerja, apalagi dengan seorang pimpinan minimal dengan satu instansi kerja. Perlu disadari bahwa satu hal tersebut dapat mengarah pada perubahan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung. Padahal pada umumnya, instansi pemerintah di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00 serta masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja. Hal ini akan berdampak negatif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pada umumnya. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi

merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1).

Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

KAJIAN TEORI

Menurut Winardi (2009:32), 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 entusiasme 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 kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:32), 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 (2008:13) 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.

Menurut Soemanto (2010:36) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2012:15). Menurut Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2010:67), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

Menurut Robins dalam buku *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Nawawi, 2009:65), 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: 65) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun satu organisasi.

Sedangkan menurut Robbins, (2006) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja (P) adalah hasil dari *ability* / kemampuan (A) dikalikan dengan *efford* / usaha(E) dikalikan dengan support/dukungan (S), $P = A \times E \times S$. Selanjutnya Mathis dan Jackson menjelaskan juga bahwa kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor

dikurangi atau tidak ada. Kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Usaha adalah suatu praktik yang diperlukan untuk kegiatan organisasi yang aman dan efisien. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum pemerintah, seperti pelayanan publik secara menyeluruh. Di dalam menegakkan Kinerja PNS secara menyeluruh upaya pemerintah adalah dengan menetapkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian selanjutnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Pembinaan pegawai ini diarahkan kepada kesejahteraan dan peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja secara berencana, terarah dan terpadu. Salah satu upaya pembinaan PNS adalah dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pembinaan Kinerja kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. 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 .

2. 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.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti .

2. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

3. Angket / Kuisisioner

Yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung.

Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 % – 15 % atau lebih. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung yaitu sebanyak 32 responden.

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti

mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:190)

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pertanyaan
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto.2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

- K = Jumlah butir dalam skala pengukuran
- S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (*validitas* dan *reliabilitas*), menggunakan alat bantu program statistika PASW version 18.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
 - r = Koefisien Korelasi
 - n = Jumlah responden
- (Sugiyono , 2008 : 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (**H₀**) dan Hipotesis alternatif (**H_a**) adalah :

H₀ = r₁ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H_a = r₁ > 0 = Berarti ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H₀ = r₂ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = r₂ > 0 = Berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
	X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,690$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat. Jadi variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat sebesar 0, 606 point.

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
	X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,690$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat dapat diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat.

Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,604 point.

Uji simultan F-test adalah bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk uji F-test dapat dilihat dari tabel *Anova* sebagai berikut.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
	Residual	279.545	31	9.018		
	Total	615.441	33			

a. Predictors: (Constant) , X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan

Tanjung Karang Pusat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,711, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 50,6%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,727, dan hasil $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,690$. Persamaan regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat.
2. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 41,3%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,691$. Persamaan regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y =$

15,232 + 0,604X₂. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

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

1. Pada variabel Motivasi Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini pegawai selalu bersikap arif dan bijaksana dalam penyelesaian masalah karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pendekatan langsung kepada pegawai yang bermasalah.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah pemberian arahan dan bimbingan terhadap pegawai, karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai agar dapat lebih baik bersikap ketika menerima pekerjaan.
3. Variabel Kinerja Pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai penentuan alokasi waktu kegiatan pekerjaan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan lebih cermat dan teliti dengan melaksanakan perangkat pekerjaan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta.
Abdul Hakim. 2006. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta

Ambar Teguh Sulistiyan, 2009. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gajah Mada Press : Yogyakarta.
As'ad, 2009. *Definisi Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
Henry Simamora, 2008. *Pengertian Motivasi*. BPFE : Yogyakarta.
Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. BPFE : Yogyakarta.
Istiyanto , 2006. *Riset Sumberdaya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
Judith Gordon (Nawawi. 2009). *Pengertian Kinerja Pegawai*. Bina Aksara, Jakarta
Keith Davis. 2009. *Disiplin Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
Moh. Nazir, (2005), *Metode Penelitian*, Cetakan kelima, Ghalia Indonesia. Jakarta
Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Data Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
Nitisemito, Alex S. 2007. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
Robbins , 2009 *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.