



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

Risk

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANYAKAN KABUPATEN KEDIRI

Fendi Setianto¹, Yudiarto Perdana Putra², Marwita Andarini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

email: ¹fendisetianto11@gmail.com, ²yudiarto@unik-kediri.ac.id, ³marwita_andarini@unik-kediri.ac.id

Artikel History:

Artikel Masuk : 01 April 2022
Artikel Revisi : 15 April 2022
Artikel diterima : 30 April 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena datanya berupa angka-angka. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri, sedangkan sampel 37 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Berdasarkan pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan $0,001 < 0,05$ dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa (R^2) adalah 0,903 yang artinya motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 90,3%.

Keywords:

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Banyakan District Office, Kediri Regency. This study uses quantitative methods because the data are in the form of numbers. The population in this study were all employees of the Banyakan District Office, Kediri Regency, while the sample used in this study was 37 respondents. The sampling method used a saturated sample. Methods of data collection using interview techniques, observation, literature study and questionnaires. The data analysis method uses validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test (R^2) and hypothesis testing. Based on the t-test

test, it shows that the work motivation variable (X1) has a partial effect on employee performance with a significant result of $0,001 < 0,05$ and work discipline (X2) has a partial effect on employee performance with a significant result of $0,003 < 0,05$. The results of the F test show that the variables of work motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect employee performance (Y) with a significant value of $0,000 < 0,05$. The coefficient of determination test results show that (R2) is 0,903, which means that work motivation (X1) and work discipline (X2) affect employee performance (Y) by 90,3%.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasinya tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia seringkali disebut sebagai faktor penentu dalam memberi kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu dengan mengawasi kinerja karyawan, pimpinan dapat mempromosikan jabatan kepada karyawan yang dianggap layak untuk menempati jabatan yang di promosikan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya sehingga akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap perusahaan yang bersangkutan. Untuk dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu semangat kerja karyawan agar kinerja karyawan.

Salah satu faktor berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan tersebut bisa berasal dari sosok seorang pemimpin dan terdapat fakta yang menarik yaitu studi menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, serta berbagai kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai juga harus dipenuhi untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai bisa meningkat.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menaati peraturan. Untuk itu disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan memperhatikan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja agar kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dapat ditindak lanjuti dengan menegakkan aturan kerja dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar.

Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang terletak di Jl. Panglima Sudirman No.74 Banyakan, Kabupaten Kediri. Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk melayani masyarakat tentunya harus benar-benar dalam memperhatikan kinerja pegawai agar bisa melayani masyarakat yang ada di dengan optimal. Terutama dalam memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dengan memenuhi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai agar hubungan antar pegawai bisa berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bisa selesai dengan maksimal. Setelah motivasi terpenuhi tentunya pihak Kecamatan Banyakan Kediri juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai agar pegawai mentaati peraturan kerja agar tidak ada pegawai yang melanggar peraturan kerja seperti tidak terlambat masuk kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	------------------	------------------------	---------------	------------------

1.	Sri Wayati Ningsi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantir Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
----	--------------------------	---	---	-------------------------	---

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2.	Mutiara Purwa Asri (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Mawar Sari (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Erna Yulianie (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Aden Prawiro Sudarso (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data sekunder, 2021

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi menjadi salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerjanya. Karena kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pegawai yang bekerja dengan kinerja yang baik selalu mendapat dorongan atau motivasi kerja dalam diri mereka sendiri. Hal itu sehubungan dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Robbins (2013:55), motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan dan menggerakkan sesuatu serta menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu keinginan.

2.1.1.1 Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu : Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Prinsip Pendeglasian Wewenang, Prinsip Memberi Perhatian

2.1.1.2 Teori-teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja ini dikelompokkan menjadi enam kategori menurut Hariandja (2012:324), yaitu sebagai berikut ini :

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow :Teori X dan Y ,Teori “ERG”

1.2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapaun tujuan untuk pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2010:221), yaitu sebagai berikut ini : Untuk mendorong gairah dan semangat karyawan dalam bekerja, Untuk meningkatkan moral dan kepuasan karyawan dalam bekerja, Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan yang ada di perusahaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan menurunkan tingkat absensi kerja karyawan. Untuk mengefektifkan pengadaan karyawan dalam perusahaan.

1.2.1.3 Jenis dan Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:221), terdapat jenis dan metode motivasi kerja. Adapaun jenis motivasi kerjanya sebagai berikut :

a) Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah atau bonus kepada bawahan yang memiliki prestasi paling baik. .

b) Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman ataupun sanksi kepada bawahan yang merupakan pekerjaannya kurang baik serta berprestasi rendah.

1.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:93), sebagai berikut ini :

Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) ,Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*) ,Kebutuhan sosial (*Social-need*) ,Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) ,Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Kebutuhan ini seperti menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi sebuah alat ukur untuk mengontrol dan mengawasi kinerja para karyawan karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan sehingga kegiatan perusahaan dapat terkontrol dengan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:112) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja
2. Tujuan khusus disiplin kerja Tujuan khusus antara lain:

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) bentuk disiplin kerja terbagi menjadi 5 yaitu :

1. Disiplin diri

Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Karyawan yang mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti aturan.

4. Disiplin Korektif

5. Disiplin Progresif

Merupakan suatu kegiatan yang memberikan hukuman lebih berat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran yang berulang-ulang dan dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016:142)

yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan), Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011:94) indikator disiplin kerja sebagai berikut : Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan yang ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai, Peraturan tentang apa saja yang boleh dilakukan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Hal itu sehubungan dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011:364) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad 2011:49), menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor Situasional

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Slamet (2014:236), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar kerja dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dalam penilaian kerja sendiri perlu adanya informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil (Mathis dan Jackson, 2011:79).

- 1) Informasi berdasarkan ciri-ciri

Merupakan informasi mengenai ciri-ciri yang dimiliki karyawan, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif .

- 2) Informasi berdasarkan tingkah laku
- 3) Informasi berdasarkan hasil

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

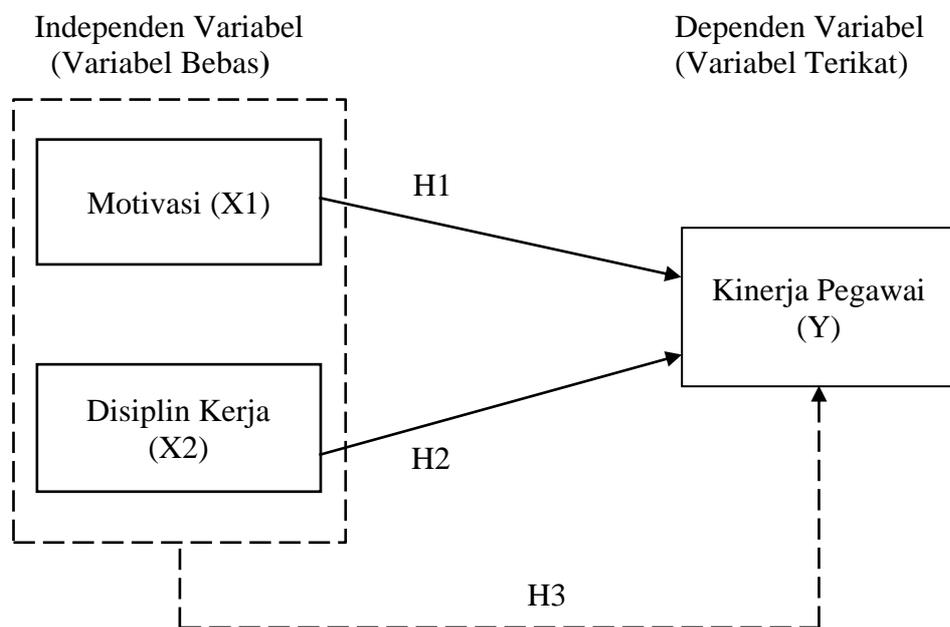
Menurut Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

2. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan Model/Gambar :

—————> : Pengaruh secara parsial (sendiri).

- - - - -> : Pengaruh secara simultan (Bersama-sama).

Sumber : Sri Wayati Ningsi (2017), Mutiara Purwa Asri (2017), Mawar Sari (2018), Aden Prawiro Sudarso (2020), Hasanuddin Haruna (2019)

2.3 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka teoritik yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan oleh peneliti. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan dua hipotesis alternatif dalam penelitian ini (H1, H2, dan H3) sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

H3 : Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Analisis data ini bersifat kuantitatif ataupun statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No.74 Banyakan Kediri. Periode penelitian dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2021.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1.3.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 37 orang.

1.3.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

1.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:118) Menurut Arikunto (2012:104) sampel jenuh merupakan sampel yang jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.4 Sumber Data

Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1) Data Primer

Data primer yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan adalah jurnal, skripsi, buku-buku teori dan dokumentasi perusahaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137), pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

2. Observasi

3. Studi Pustaka

4. Kuesioner

Pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan metode skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan interval 5 (*afive-point likert scale*) sebagai berikut :

Tabel 3.1
Bobot Nilai Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Jawaban	Skor Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017:93)

1.5.2 Intrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan dengan membandingkan nilai signifikannya. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau layak jika memiliki nilai *chronch bach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel atau tidak layak jika *chronch bach's alpha* < 0,60.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel digunakan untuk menentukan jenis indikator yang akan digunakan dalam penelitian, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS dapat terbukti benar. Dalam hal ini, variabel yang akan diteliti dikelompokkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	No. Item	Sumber Data
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis	Gaji yang diterima pegawai disesuaikan dengan tingkat pekerjaan dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	1	(Mangkunegara, 2011:93)
	Kebutuhan rasa aman	Jaminan akan kelangsungan kerja yang diberikan	2	
	Kebutuhan sosial	Hubungan yang terjalin antar pegawai	3	
	Kebutuhan penghargaan	Sikap dalam menghargai dan	4	

		menghormati antar pegawai		
	Kebutuhan aktualisasi diri	Keahlian dan potensi yang dimiliki pegawai	5	
Disiplin Kerja (X ₂)	Taat terhadap aturan waktu	Pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu	6	(Sutrisno, 2011:94)
	Taat terhadap peraturan perusahaan	Pegawai taat terhadap perintah atasan	7	
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Kesadaran dalam mentaati peraturan kerja	8	
	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Tanggung jawab sebagai pegawai	9	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan	10	(Mathis dan Jackson, 2011:378)
	Kualitas	Kualitas kerja yang dimiliki pegawai	11	
	Kehandalan	Kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	
	Kehadiran	Absensi kehadiran kerja pegawai	13	
	Kemampuan bekerja sama	Kemampuan untuk bekerja sama antar pegawai	14	

Sumber : Data sekunder, (2021)

3.7 Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat Kinerja Pegawai

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas Motivasi

X₂ = variabel bebas Disiplin Kerja

e = *error level*

2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika (R^2) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*.

3.8 Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2012:98) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (*dependent*). Uji t dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS 22.0 kriteria pengujian dalam uji t adalah :

- a. Jika $\text{sig } t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $\text{sig } t > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05. Uji F dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS22.0. Kriteria pengujian dalam Uji F adalah :

- a. Jika $\text{sig } F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya semua koefisien regresi secara bersama - sama signifikan.
- b. Jika $\text{sig } F > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya semua koefisien regresi secara bersama - sama tidak signifikan.

HASIL & PEMBAHASAN

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	29	78,4%
2	Perempuan	8	21,6%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden adalah sebanyak 29 orang atau 78,4% dari 37 responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 8 orang atau 21,6% dari 37 responden. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri rata-rata adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-30 tahun	13	35,1%
2	31-40 tahun	19	51,4%
3	40 tahun keatas	5	13,5%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 13 orang atau 35,1% dari jumlah responden 37 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 51,4% dari jumlah responden 37 orang, responden yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 5 orang atau 13,5% dari jumlah responden 37 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah responden dari pegawai yang bekerja di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri berdasarkan usia rata-rata berumur 31-40 tahun.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	6	16,2%
2	Diploma	10	27%
3	Sarjana	21	56,8%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang berada dalam tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang atau 16,2% dari 37 responden, Diploma sebanyak 10 orang atau 27% dari 37 responden, Sarjana sebanyak 21 orang atau 56,8% dari 37 responden. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden atau pegawai yang bekerja pada Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri adalah orang-orang yang mempunyai pendidikan Sarjana.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

1) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	

1.	X1.1	23	10	3	1	0	37
		62,2%	27%	8,1%	2,7%	0%	100%
2.	X1.2	23	10	3	1	0	37
		62,2%	27%	8,1%	2,7%	0%	100%
3.	X1.3	23	10	4	0	0	37
		62,2%	27%	10,8%	0%	0%	100%
4.	X1.4	22	12	2	1	0	37
		59,5%	32,4%	5,4%	2,7%	0%	100%
5.	X1.5	22	11	4	0	0	37
		59,5%	29,7%	10,8%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

XI.1 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 3 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri menerima gaji yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. XI.2 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 3 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri mendapatkan jaminan atas kecelakaan dan bahaya kerja. XI.3 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya. XI.4 : 22 responden atau sebesar 59,5% menjawab Sangat Setuju, 12 responden atau sebesar 32,4% menjawab Setuju, 2 responden atau sebesar 5,4% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri selalu menghargai dan menghormati terhadap kinerja pegawai. XI.5: 22 responden atau sebesar 59,5% menjawab Sangat Setuju, 11 responden atau sebesar 29,7% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri memiliki keahlian dan potensi dalam bekerja.

2) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	

1.	X2.1	24	9	4	0	0	37
		64,9%	24,3%	10,8%	0%	0%	100%
2.	X2.2	23	10	3	1	0	37
		62,2%	27%	8,1%	2,7%	0%	100%
3.	X2.3	23	10	4	0	0	37
		62,2%	27%	10,8%	0%	0%	100%
4.	X2.4	25	7	4	1	0	37
		67,6%	18,9%	10,8%	2,7%	0%	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

X2.1 : 24 responden atau sebesar 64,9% menjawab Sangat Setuju, 9 responden atau sebesar 24,3% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, Kesimpulan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu. X.2.2 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 2 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri selalu taat terhadap perintah yang diberikan oleh atasan. X3.3 ; 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri selalu mentaati peraturan kerja yang ada di instansi. X4.4 ; 25 responden atau sebesar 67,6% menjawab Sangat Setuju, 7 responden atau sebesar 18,9% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri bertanggung jawab penuh sebagai pegawai untuk menjaga nama baik instansi.

3) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Y.1	23	10	3	1	0	37
		62,2%	27%	8,1%	2,7%	%	100%
2.	Y.2	23	11	3	0	0	37
		62,2%	29,7%	8,1%	0%	%	100%
3.	Y.3	23	9	4	1	0	37
		62,2%	24,3%	10,8%	2,7%	0%	100%
4.	Y.4	23	10	4	0	0	37
		62,2%	27%	10,8%	0%	%	100%
5.	Y.5	24	9	3	1	0	37
		64,9%	24,3%	8,1%	2,7%	%	100%

Sumber : Data diolah, (2021)

Y.1 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 3 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju , 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri mampu memenuhi keinginan instansi untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dengan cepat. Y.2 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 11 responden atau sebesar 29,7% menjawab Setuju, 3 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju , 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri mampu memenuhi keinginan instansi untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Y.3: 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju, 9 responden atau sebesar 24,3% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dapat diandalkan jika instansi membutuhkan bantuan. Y.4 : 23 responden atau sebesar 62,2% menjawab Sangat Setuju,10 responden atau sebesar 27% menjawab Setuju, 4 responden atau sebesar 10,8% menjawab Kurang Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Tidak Setuju, 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri selalu ijin apabila tidak masuk kerja.Y.5: 24 responden atau sebesar 64,9% menjawab Sangat Setuju, 9 responden atau sebesar 24,3% menjawab Setuju, 3 responden atau sebesar 8,1% menjawab Kurang Setuju,1 responden atau sebesar 2,7% menjawab Tidak Setuju , 0 responden atau sebesar 0% menjawab Sangat Tidak Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri mampu bekerja dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4 Analisa Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig-2 Tailed	Taraf Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,878	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,817	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,754	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,795	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,854	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.7, diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) untuk variabel motivasi kerja mendapatkan nilai $Sig-2 Tailed < 0,05$ sehingga seluruh item dari variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig-2 Tailed	Taraf Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,833	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,881	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,769	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,897	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.8, diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) untuk variabel disiplin kerja mendapatkan nilai $Sig-2 Tailed < 0,05$ sehingga seluruh item dari variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig-2 Tailed	Taraf Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,852	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,800	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,855	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,809	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,869	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.9, diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) untuk variabel kinerja pegawai mendapatkan nilai $Sig-2 Tailed < 0,05$ sehingga seluruh item dari variabel kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α) variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai $> 0,60$ sehingga kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliable atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.505	1.253		.403	.690
	X1	.530	.145	.515	3.646	.001
	X2	.559	.174	.454	3.216	.003

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,505 + 0,530X_1 + 0,559X_2 + e$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta 1,505 artinya bila Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 2.283.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) 0,530 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,530 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) 0,559 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,559 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.897	.98993

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* 0,945. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.505	1.253		.403	.690
	X1	.530	.145	.515	3.646	.001
	X2	.559	.174	.454	3.216	.003

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja secara parsial atau individu terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) maka digunakan signifikan $t_{hitung} < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t_{hitung} 3,646 dan nilai Sig-t 0,001 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.
- 2) Pengaruh Disiplin (X_2) Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t_{hitung} 3,216 dan nilai Sig-t 0,003 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

4.5.2 Uji F (Uji secara Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.925	2	154.962	158.131	.000 ^b
	Residual	33.319	34	.980		
	Total	343.243	36			

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} 158,131 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian H_1 terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh nilai t_{hitung} 3,646 sedangkan nilai signifikansi hitung 0,001 < 0,05, sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menerima gaji yang disesuaikan

dengan tingkat pekerjaan dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karyawan juga mendapatkan jaminan atas kecelakaan dan bahaya kerja, serta selalu menghargai dan menghormati terhadap sesama pegawai, selain itu karyawan juga memiliki keahlian dan potensi dalam bekerja.

Sehubungan dengan hasil diatas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang dapat memberikan karyawan semangat dalam bekerja maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat. Untuk itu dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka karyawan akan sangat termotivasi, sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi seperti bonus atas hasil kerja agar karyawan selalu memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar mendapatkan bonus dan memberikan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan bisa bekerja secara cepat dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian H2 terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh nilai t_{hitung} 3,216 sedangkan nilai signifikansi hitung $0,003 < 0,05$, sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu dan selalu mentaati peraturan kerja yang ada di instansi, serta bertanggung jawab penuh sebagai pegawai untuk menjaga nama baik instansi.

Sehubungan dengan hasil diatas maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya pemberlakuan kedisiplinan yang baik terhadap karyawan maka karyawan akan mematuhi peraturan kerja perusahaan, sehingga akan meminimaliskan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus mengawasi kerja para karyawan dengan cara memberikan absensi *finger print* agar karyawan tidak ada yang absen dengan curang dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja, sehingga dengan adanya hal tersebut maka karyawan akan bekerja dengan giat dan tidak akan berani melanggar peraturan kerja dan kinerja karyawan tentunya akan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian H3 terdapat pengaruh Motivasi dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh nilai F_{hitung} 158,131 sedangkan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$, sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu memenuhi keinginan instansi untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik karena karyawan menerima gaji yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan selalu ijin apabila tidak masuk kerja dikarenakan karyawan selalu mentaati peraturan kerja yang ada di instansi serta mampu bekerja dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimana karyawan menghargai dan menghormati terhadap kinerja pegawai dan bertanggung jawab penuh sebagai pegawai untuk menjaga nama baik instansi.

SIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh penulis maka, saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri terus meningkatkan kinerja pegawainya agar para pegawai mampu bekerja dengan giat dalam melayani masyarakat Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawainya, lalu meningkatkan kedisiplinan pegawai agar menaati peraturan perusahaan dan memberikan motivasi kerja kepada pegawainya agar semangat untuk bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mau melakukan penelitian lebih lanjut dan mengkaji lebih dalam lagi terkait apa yang sudah disajikan oleh peneliti sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, Mutiara Purwa. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi*. (Online). Tersedia: http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/209/1526489006498_SKRIP%20FULL.pdf?sequence=-1&isAllowed=y [13 Agustus 2021].
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV.

Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsi, Sri Wayati 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu*. (Online). Tersedia: <https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/view/73> [13 Agustus 2021].
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Mawar. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. (Online). Tersedia: <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335> [13 Agustus 2021].
- Slamet, Achmad. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES Press.
- Sudarso, Aden Prawiro. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. (Online). Tersedia: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3902> [13 Agustus 2021].
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianie, Erna. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro*. (Online). Tersedia: <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/333> [13 Agustus 2021]