

# MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENDAFTARAN DAN INFORMASI PENDUDUK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA BEKASI JAWA BARAT

**Asri Warnanti dan Firstly Dito Pranata**

Universitas Persada Indonesia

E-mail: warnanti@yahoo.com

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to know the influence of work motivation and discipline at employee Performance Field Population Registration and Information at the Department of Population and Civil Bekasi. The method used was casual comparative data analysis of multiple regression models with a significance level of 0,05. The result obtained that  $R^2=0,567$  Or 56,7% indicates that work motivation and discipline of 56,7% contribute to the employee performance, while the remaining 43,3% influenced by other independent variables outside the model used.*

Key Word: Motivation, Discipline Work, Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi suatu instansi pemerintah, manusia adalah sumber daya yang merupakan penggerak organisasi harus memiliki kemampuan, integritas dan semangat kerja yang sangat tinggi untuk dapat maju dan berkembang.

Dalam masa reformasi sekarang ini, Indonesia merupakan negara yang berkembang sehingga banyak didirikan Lembaga-lembaga Pemerintah. Pendirian instansi tersebut dilakukan oleh suatu Negara dalam rangka meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun, sehingga tujuan pembangunan nasional dapat tercapai dengan cepat. Maka dari itu diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola organisasi. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan organisasi itu mempunyai tujuan-tujuan tertentu, seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain.

Untuk mencapai kerja yang produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan dan jaminan sosial yang memadai. Hal ini disebabkan karena motivasi dan disiplin menjadi dasar seseorang di dalam melakukan segala sesuatu termasuk aktivitasnya di tempat kerja.

Seorang pimpinan dituntut untuk dapat memberikan dan membangkitkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan motivasi dan disiplin ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi yaitu “Disiplin”. Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Dalam kepentingannya, manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kualitas pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan kinerja yang baik.

Beberapa hal lain yang menjadi masalah pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi adalah rendahnya disiplin pegawai yang terlihat dari jadwal kerja yang tidak tepat waktu, kemudian kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan (tidak adanya *reward and punishment*), dan lain sebagainya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini menganalisis mengenai apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan.

## **LANDASAN TEORI**

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Nawawi (2008:4), menyatakan bahwa “manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi dan kelompok-kelompok karyawan”. Menurut Hasibuan (2006:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Dilihat dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perpaduan antara ilmu dengan seni yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Definisi Motivasi

Manulung (2002:129) mendefinisikan “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang-orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendak”

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perpaduan kekuatan-kekuatan dari dalam diri manusia yang dapat mempertahankan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan tingkah laku manusia yang dipengaruhi oleh harapan dan tujuan tertentu yang telah direncanakan.

Menurut Hasibuan (2002:146), tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 3. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:193), berpendapat bahwa : “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:292) mengatakan tujuan disiplin yaitu :

- 1) Agar para tenaga kerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikannya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

#### Tipe – tipe Disiplin

Ada beberapa tipe disiplin yang dijelaskan oleh Handoko (2001:208) :

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin Preventif dapat berbentuk kehadiran, peraturan perusahaan dan etika.

##### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Disiplin Korektif dapat berbentuk keteladanan, pengawasan dan teguran.

##### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dapat berbentuk sanksi dan pengawasan. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

##### 4. Definisi Kinerja

Menurut Prabu Anwar (2005:67)

“Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

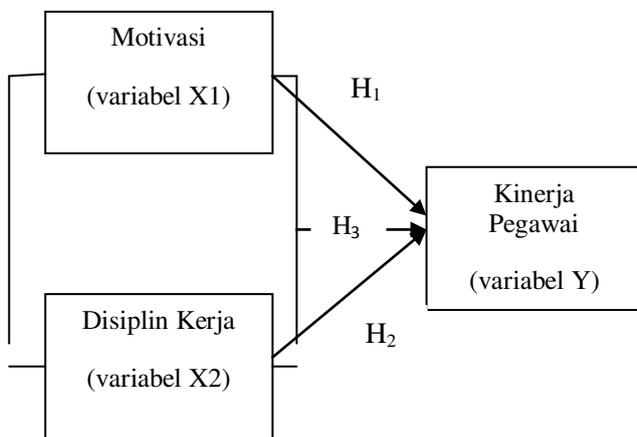
Menurut Hasibuan (2003:34)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Luthans (2006:613), proses identifikasi perilaku kerja dapat dilakukan dengan pendekatan perilaku kritikal dimana salah satunya adalah dengan melakukan *audit perilaku* secara sistematis. Audit secara sistematis akan menganalisis masing-masing pekerjaan yang diselidiki. Tanpa memandang metode yang digunakan, terdapat petunjuk yang pasti dapat membantu mengidentifikasi perilaku kritikal. Hanya perilaku kinerja langsung seperti :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Mengerjakan tugas
4. Kuantitas kerja
5. Kualitas kerja

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1

Di dapat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan berupa data fisik dan data dokumenter. Sumber data berasal dari data primer yang diambil dari tempat penelitian berupa kuesioner dan data sekunder berupa data-data yang telah disusun yang menjadi arsip dari tempat penelitian.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini seperti telah dijelaskan pada landasan teori yang mewakili dimensi-dimensi dalam variabel motivasi.

#### 2. Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini seperti telah dijelaskan pada landasan teori yang mewakili dimensi-dimensi dalam variabel disiplin kerja.

#### 3. Kinerja Pegawai

Indikator kinerja kerja dalam penelitian ini seperti telah dijelaskan pada landasan teori yang mewakili dimensi-dimensi dalam variabel kinerja.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik kuesioner yang menggunakan penilaian skala Likert. Menurut Sugiyono (2007 : 132) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Selain itu juga menggunakan studi kepustakaan dengan membaca dan mempelajari buku-buku Manajemen dan jurnal-jurnal terdahulu yang memiliki kaitan masalah dengan yang diteliti oleh penulis, sehingga data yang ada dapat saling melengkapi.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2007 : 72), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh guru yang berjumlah 59 orang sebagai responden untuk diteliti (metode sensus).

## Metode Analisis Data

### A. Uji Kualitas Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengujian reliabilitas adalah *teknik Alpha Cronbach*, menurut Husein Umar (2004 : 125) “*Teknik Alpha Cronbach* digunakan untuk instrumen yang skornya berupa rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 1-3 atau 1-5 dan seterusnya”.

Menurut Imam Ghozali (2006 : 95) “Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur, atau sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas regresi dapat digunakan P-P plot dari regresi residual yang distandarisasi untuk menguji normalitas, dengan variable uji jika banyak data yang diplot disekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Kolinieritas antar variabel dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai *collinearity statistics-tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* memiliki rentang nilai dari 0 sampai 1, jika nilainya kecil (mendekati 0), maka variabel tersebut merupakan kombinasi linier dari variabel independent yang lain berarti terjadi multikolinier, maka perkiraan koefisien regresi variabelnya tidak stabil. Sedangkan nilai VIF adalah resiprok / kebalikan dari toleransi ( $VIF = 1/\text{toleransi}$ ).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mendeteksi Heteroscedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi grafik *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linier atau kuadratis), maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi.

### C. Uji Statistik

#### 1. Uji-t Statistik

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-statistik hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus

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

## 2. Uji-F Statistik

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan rumus

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 sampai dengan 1 (Imam Gozali, 2006 : 83).

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 1. Validitas

Dari sepuluh butir instrument gaya kepemimpinan, mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan rentang 0.498-0.614, dengan nilai kritisnya 0.361 pada taraf nyata 0.05 untuk  $n=30$  maka butir pernyataan tentang motivasi dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari sepuluh butir instrument disiplin kerja, mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan rentang antara 0.509-0.727 dengan nilai kritisnya 0.361 pada taraf nyata 0.05 untuk  $n=30$  maka butir pernyataan tentang disiplin kerja dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari sepuluh butir instrument kinerja pegawai, mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan rentang antara 0.550-0.705 dengan nilai kritisnya 0.361 pada taraf nyata 0.05 untuk  $n=30$  maka butir pernyataan tentang kinerja pegawai dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas untuk Variabel  $X_1$  (motivasi), mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0,794, sedangkan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,600. Oleh karena  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner untuk motivasi tersebut reliabel.

Reliabilitas untuk Variabel  $X_2$  (disiplin kerja), mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0,810, sedangkan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,600. Oleh karena  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner untuk disiplin kerja tersebut reliabel.

Reliabilitas untuk Variabel Y (kinerja pegawai), mempunyai nilai  $r_{\alpha}$  sebesar 0,816, sedangkan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,600. Oleh karena  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner untuk kinerja guru tersebut reliabel.

### Analisis Statistik

#### 1. Uji korelasi antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.540, hal ini berarti bahwa hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan positif.

#### 2. Uji Korelasi antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.691, hal ini berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan positif.

#### 3. Uji Korelasi Berganda antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus pearson sebesar 0,540 untuk Motivasi dengan Kinerja Pegawai dan 0,691 untuk Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai memperlihatkan nilai koefisiennya sangat kuat dan positif.

### Koefisien Determinan Berganda antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,535	2.116

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,567. Artinya 56.7% variabel dependen Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel independent yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 43.3% (100% - 56.7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

**Uji Regresi Linier Berganda antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

**Coefficients**

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficien	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.067	5,596		2,514	,018
Motivasi	,296	,125	,324	2,370	,025
Disiplin Kerja	,397	,096	,567	4,146	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$\hat{Y} = 14.067 + 0.296X_1 + 0.397X_2$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna :

- a. Koefisien konstanta 14.067 artinya jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja (independen) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 14.067.
- b. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0.296, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Motivasi sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 0.296.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.397, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Disiplin Kerja sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 0.397.

**Uji Signifikan atas Simultan (uji F) antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

**Uji F**

**ANOVA**

Model	Sum of Square	df	Mean Squ	F	Sig.
1 Regression	158,5	2	79,25	17,706	,000
Residual	120,8	27	4,47		
Total	279,3	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi berganda menggunakan program spss 17.0, diperoleh F hitung = 17,706 dengan harga signifikansi sebesar 0,000 , karena harga signifikansi kurang dari 0,05 dan ini menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut lebih besar dibanding dengan F tabel sebesar 3,354 (k-1, k-1- n). Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 <

0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $17.076 > 3,354$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mempunyai makna bahwa seluruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan atau bersama – sama.

## KESEIMPULAN DAN SARAN

### Keseimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$\hat{Y} = 14,067 + 0,296 X_1 + 0,397 X_2 + \varepsilon$  Konstanta sebesar 14,067 menyatakan bahwa jika Motivasi dan Disiplin Kerja (variabel independen) dianggap konstan atau nol, maka Kinerja Pegawai sebesar 14,067.. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0.286 hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Motivasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,296. Dan Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.397, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.397.

2. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,370 dan perhitungan dari  $t_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) dengan jumlah  $n = 30$ ,  $k=2$ , diperoleh  $t_{tabel} = 2,048$  hasil ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,370 > 2,048$ ) dan nilai signifikan ( $0,025 < 0,05$ ). Yang berarti nilai yang diperoleh signifikan, hal ini menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4,146 dengan signifikansi 0.000 dan perhitungan dari  $t_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) dengan jumlah  $n = 30$ ,  $k=2$ , diperoleh  $t_{tabel} = 2,048$  hasil ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,146 > 2,048$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), Yang berarti nilai yang diperoleh signifikan, hal ini menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau  $17,706 >$

- 3.354 dengan signifikan kurang dari 0,05. sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja(bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,567. Artinya, 56,7% variable dependen Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variable independent yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 43,3% ( $100\% - 56,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan motivasi pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bekasi, setiap pegawai harus mematuhi peraturan-peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan agar bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan apresiasi sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bekasi, perlu ditingkatkan. Karena disiplin kerja itu merupakan bagian penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang. Dapat mencari atau menambahkan variabel sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. Hani (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Cetakan Keempat belas. Yogyakarta : BPFE
- Husein, Umar. (2004). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Imam Ghozali (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang :  
Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Manullang, M. (2004). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University  
Press.
- Nawawi, H. Hadari (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang  
Kompetitif. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Sastrohadiwiryo, B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Ke-3. Jakarta: PT.  
Bumi Aksara
- Sugiyono, (2007), Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV Alfabeta