

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO

Muhammad Reza¹

¹Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

*Email : rezacuy124@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hipotesis yang ada dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is motivated by the less than optimal performance of employees in providing services to the community and the low discipline of employees. Based on this background, researchers conducted research related to the effect of work motivation and work discipline on employee performance in Panji District, Situbondo Regency. The type of research used uses a quantitative research approach. The data collection techniques in this study were observation, interview and questionnaire methods. Based on the results of this study it is concluded that: 1) Work motivation affects employee performance. 2) Work discipline affects employee performance. 3) Work motivation and work discipline affect employee performance. In accordance with the existing hypothesis, it is said that work motivation affects employee performance and work discipline partially affects employee performance. Work motivation and work discipline simultaneously affect employee performance

Keywords : Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian.

Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008) adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas- aktivitas tersebut.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:45) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Kewajiban yang sudah diberikan kepada pegawai oleh pemimpin harus dilakukan dengan baik. Tidak banyak dari pegawai di kantor kecamatan tidak melakukan tugasnya dengan baik dikarenakan motivasi kerja yang kurang.

di dapat bahwasanya banyak pegawai masih belum mematuhi aturan yang telah ditentukan. Banyak pegawai yang masih datang terlambat dan pulang disaat jam kerja masih berlangsung. Terdapat pula pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Serta terdapat pegawai yang tidak menggunakan baju sesuai aturan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu harus dilakukan peningkatan dalam hal kedisiplinan, agar para pegawai tidak lagi melakukan pelanggaran yang berdampak tidak baik bagi pegawai Kecamatan Panji.

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai di Kecamatan Panji Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total
			Izin/Sakit	Terlambat	Alfa	
1.	Januari 2024	34	4	16	5	25
2.	Februari2024	34	4	11	5	20
3.	Maret 2024	34	5	20	3	28
4.	April 2024	34	6	18	3	27
5.	Mei 2024	34	4	17	2	23

Sumber: Kantor Kecamatan Panji 2024

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata pegawai yang izin/sakit setiap bulan 4 orang, rata-rata pegawai yang alfa adalah 5 orang setiap bulan, rata-rata pegawai yang terlambat setiap bulan 16 orang. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang alpha, ijin, dan sakit tiap bulannya. Seperti halnya saat observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian-

penelitian terdahulu, dukungan teori, serta hasil observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Panji, maka penting diadakan penelitian mengenai motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa uraian masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang selanjutnya diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Pemilihan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diambil. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo Jl. Semeru 01 Kode Pos 68352 Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi yaitu daerah penyearifan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah untuk mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Panji dengan pegawai sebanyak 34 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis pada penelitian. (Sugiyono, 2019:224). Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam melakukan penelitian, karena dalam melakukan penelitian, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan sebagai berikut: 1.) Wawancara, Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah permasalahan yang wajib dan ingin diteliti. 2.) Observasi, Bentuk pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi pasif, dalam hal ini peneliti datang ditempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut (Sugiyono, 2010:58). 3.) Kuesioner, Alat perolehan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini skala pengukuran peneliti adalah skala Likert.

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitasnya adalah menggunakan uji validitas konstruk. reliabilitas instrumen dari penelitian ini dihitung dengan bantuan komputer SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui apakah data penelitian ini reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,60. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan didukung dengan analisis deskriptif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Adapun persamaan regresi menurut Sunyoto (2013:81), yaitu:

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$
 Keterangan:

Y : variabel kinerja

a_0 : bilangan konstanta

b_1 : koefisien regresi motivasi kerja

b_2 : koefisien regresi disiplin kerja

x_1 : motivasi kerja

x_2 : disiplin kerja

e : gangguan

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1) Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

2) Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikansi tiap variabel pada tabel *coeficient*.

a. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

b. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Koefisien determinan merupakan besaran yang memberikan informasi mengenai proposi variasi dalam variabel terikat oleh variabel bebas (Sugiyono, 2018 : 99).

Uji statistik R^2 dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$
$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinan;

RSS = Jumlah kuadrat yan residual;

ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan; $TSS = ESS + RSS$.

Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber Buku Prof Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Alfabeta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.) uji validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *pearson product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara

membandingkan nilai r-hitung dan nilai r-tabel ,dimana nilai r-tabel untuk responden sebanyak 34 adalah 0.3388 Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,825	0.3388	VALID
X1.2	0,701	0.3388	VALID
X1.3	0,789	0.3388	VALID
X1.4	0,594	0.3388	VALID
X1.5	0,434	0.3388	VALID
X1.6	0,813	0.3388	VALID
X1.7	0,471	0.3388	VALID
X1.8	0,453	0.3388	VALID
X1.9	0,367	0.3388	VALID
X1.10	0,497	0.3388	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.3388.

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.11	0,879	0.3388	VALID
X2.12	0,882	0.3388	VALID
X2.13	0,896	0.3388	VALID
X2.14	0,742	0.3388	VALID
X2.15	0,864	0.3388	VALID
X2.16	0,426	0.3388	VALID
X2.17	0,410	0.3388	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.3388.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.18	0,681	0.3388	VALID
Y.19	0,805	0.3388	VALID
Y.20	0,734	0.3388	VALID
Y.21	0,715	0.3388	VALID
Y.22	0,782	0.3388	VALID
Y.23	0,694	0.3388	VALID
Y.24	0,561	0.3388	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.3388.

2. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 10 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,741	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 4.31 tersebut telah memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasitinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi Alpha Cronbach 0,60.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini hasil regresi linear berganda :

Tabel 1.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,862	4.063		5,626	.000
MOTIVASI KERJA	-.350	.148	-.422	-2,359	.025
DISIPLIN KERJA	.439	.175	.448	2.505	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 22,862 + -0,350 X1 + 0,439 X2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
2. 22,862 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.

3. $-0,350 X_1$ = Merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Motivasi Kerja maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar $-0,350$ dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Disiplin Kerja) tetap atau konstan.
4. $0,439 X_2$ = Merupakan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Disiplin Kerja, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar $0,439$ dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Motivasi Kerja) tetap atau konstan.
5. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

4. Uji Parsial (t-test)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* 10 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

t tabel $t = (a; (df=n-k))$

$t = (5\%; (34-3))$

$t = (0,05; 31) = 2.03951$

Jadi untuk t-tabel terdapat pada kolom ke 4 baris ke 31 yaitu 2.03951 yang bisa dilihat di lampiran . Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.8 Hasil Pengujian Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,862	4.063		5,626	.000
	MOTIVASI KERJA	-.350	.148	-.422	-2,359	.025
	DISIPLIN KERJA	.439	.175	.448	2.505	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) ini sebesar $-2,359$ sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.03951 maka $t\text{-hitung } -2,359 < t\text{-tabel } 2.03951$ dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_{a1} diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

2. Disiplin Kerja

Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X2) ini sebesar 2,505 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,03951 maka $t\text{-hitung } 2,505 > t\text{-tabel } 2,03951$ dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Kabupaten Situbondo.

5. Uji Simultan (f-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 34 - 3 = 31,$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,30$$

Jadi untuk f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 31 yaitu 3,30. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.9 Hasil Pengujian Uji-F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153,484	2	76,742	4,090	.027 ^b
Residual	581,615	31	18,762		
Total	735,099	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Kriteria pengujian uji f adalah apabila f-hitung > f-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila f-hitung < f-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 4,090 dan f-tabel sebesar 3,30 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

6. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.158	4,3314853

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau *R Square* hasil dari pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,209 atau 20,9% sedangkan sisanya 79,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga budaya kerja. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,209 atau 20,9% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang artinya Rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.) kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

1. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar -2,359. Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.03951 maka $t\text{-hitung} -2,359 < t\text{-tabel } 2.03951$ dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) ini sebesar 2,505 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.03951 maka $t\text{-hitung } 2,505 > t\text{-tabel } 2.03951$ dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 4,090 dan F-tabel sebesar 3.30, maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,027 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 20,9%. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H0 ditolak.

2.) Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas, Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo ditingkatkan lagi kinerja pegawainya melalui motivasi kerja supaya kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo harus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja kepada pegawai agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik karena tuntutan dan kebutuhan masyarakat setiap harinya yang semakin meningkat.
3. Dari hasil koefisien determinasi di atas, maka saran dari peneliti yaitu diharapkan Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dapat mempertahankan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja yang telah dimiliki oleh pegawainya agar reputasi instansi dapat lebih baik kedepannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih memuat apresiasi yang diberikan oleh saya kepada pihak-

pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu pengambilan data. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, SH. MH, selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberi kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademik UNARS.
2. Bapak Dr. Hasan Muchtar Fauzi, S.Sos, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Usrotul Hasanah, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak/ibu staf di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

