

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

**Sutrisno<sup>1)</sup>, Azis Fathoni<sup>2)</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine motivation influential work partially on the performance of the staff of the Civil Service Police Unit of Semarang, to learn discipline influential work partially on the performance of the staff of the Civil Service Police Unit of Semarang, to find the motivation and discipline influential work simultaneously on performance employees of the Office of Civil Service Police Unit of Semarang.

The population in this study are all members of the Civil Service Police Unit of Semarang who had worked > 5 years, as many as 174 people. The sample in this study were employees of the Office of Civil Service Police Unit of Semarang were taken using random sampling method. Data used in this study is qualitative data and quantitative data.

It can be concluded that the motivation to work in the Office of Civil Service Police Unit of Semarang has a partial effect on the performance based on employee perceptions, work discipline at the Office of Civil Service Police Unit of Semarang has a partial effect on the performance based on employee perceptions and motivation and Discipline of work simultaneous influence on employee performance.

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

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

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

**A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim (2006) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya

sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP.

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?

### D. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Akademis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik

dari penelitian yang telah dilakukan.

#### b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis  
Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang  
Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang
3. Bagi Pihak Lain  
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

### E. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

#### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang..

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah :

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama karyawan dengan rekan sekerja, sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, tingkat kedisiplinan pegawai, pemberian motivasi.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi

### Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data

yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara:

- Metode kuesioner, metode ini digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengetahui informasi secara tertulis dan responden dalam laporan mengenai pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai tiga variabel, meliputi kinerja, motivasi terjadinya disiplin kerja. Kuesioner disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju) dengan diberi skor 5, S (Setuju) dengan diberi skor 4, N (Netral) dengan diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) dengan diberi skor 1.

- Metode wawancara atau interview, metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan Tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan baik mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan, serta kebijakan-kebijakan.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan interpretasi menyimpang dari maksud penelitian ini, perlu diberikan definisi operasional variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel 1.1 Definisi Operasional**

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri karyawan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya.	a. Kebutuhan prestasi (pertanyaan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5) b. Kebutuhan afiliasi (pertanyaan X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10) c. Kebutuhan kekuasaan (pertanyaan X1.11, X1.12, X1.13, X1.4, X1.15). McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001)
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan	a. Disiplin terhadap waktu (pertanyaan X2.1, X2.2) b. Disiplin terhadap target (pertanyaan X2.3, X2.4.) c. Disiplin terhadap kualitas (pertanyaan X2.5, X2.6) d. Disiplin terhadap prioritas kerja (pertanyaan X2.7, X2.8) e. Disiplin terhadap prosedur kerja (pertanyaan X2.9, X2.10) Guntur (2008: 34-35)
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan	a. Kuantitas kerja (pertanyaan Y1, Y2, Y3, Y4, Y5) b. Kualitas kerja (pertanyaan Y6, Y7, Y8, Y9, Y10) dan c. Ketepatan waktu kerja (pertanyaan Y11, Y12, Y13, Y14, Y15) Henry Simamora (2004: 612)

**Analisis Data**

**a. Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan bila penelitiannya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan berdasarkan pada kolom jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden.

**b. Analisis Kuantitatif**

**1. Regresi Linier Berganda**

Untuk menganalisis permasalahan digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat (dependen) dengan 2 variabel bebas (independen).

**Koefisien determinasi**

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**3. Pengujian Hipotesa**

**a. Uji simultan (uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $\rho = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

Ha :  $\rho \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan dapat

**Instrumen Penelitian**

Disini peneliti menggunakan skala interval dalam mengukur suatu variabel yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur dan dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang berisikan butir-butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Adapun kisi-kisi instrumen tersebut meliputi instrumen motivasi kerja dengan 15 item soal, instrumen disiplin kerja dengan 10 item soal dan kinerja dengan 15 item soal.

menjelaskan variabel tidak bebas.

F hitung >F table atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

F hitung <F table atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka Ho diterima dan

Ha ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $\rho = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Ha :  $\rho \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

T hitung >T tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, Ha diterima dan Ho ditolak.

T hitung <T tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai

pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, Ho diterima dan Ha ditolak.

**F. Hasil Analisis**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 1.2**

**Uji validitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57.9667	28.240	.350	.	.812
X1.2	57.6333	28.516	.480	.	.799
X1.3	57.6333	29.068	.548	.	.796
X1.4	57.5667	29.564	.443	.	.802
X1.5	57.8000	27.614	.544	.	.794
X1.6	57.4667	28.120	.593	.	.792
X1.7	57.9667	29.689	.325	.	.810
X1.8	57.8333	30.075	.337	.	.808
X1.9	57.6667	29.471	.440	.	.802
X1.10	57.8667	29.913	.321	.	.821
X1.11	57.9000	28.438	.451	.	.801
X1.12	57.8000	26.097	.745	.	.777
X1.13	57.6667	30.575	.311	.	.810

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai korelasi > 0.30 berdasarkan kolom Corected Item-Total Correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari indikator tersebut valid.

**Tabel 1.3**

**Uji validitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X1.1	40.2581	11.731	.816	59.6333	.728723	.485	.831	.720	
X1.2	40.1290	11.249	.828	59.6333	.768206	.533	.701	.709	
X1.3	40.3226	10.226	.630	59.8000	.741476	.577	.785	.707	
X1.4	40.5161	10.458	.873	59.9667	.721861	.410	.845	.725	
X1.5	40.3226	10.159	.829	59.9333	.731857	.348	.812	.747	
X1.6	40.1290	13.116	.827	59.7000	.807114	.557	.781	.706	
X1.7	40.3226	10.159	.829	59.8333	.721213	.374	.797	.725	
X1.8	40.1613	12.473	.887	59.6333	.823102	.539	.815	.714	
X1.9	40.3226	10.159	.829	59.6667	.731333	.304	.448	.733	
X1.10	40.4839	11.791	.819	60.0000	.851241	.348	.841	.777	
Sumber : Data Primer diolah, 2016				Y11	59.8000	21.269	.615	.929	.704
Tabel 1.3 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai korelasi > 0,30 berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh indikator tersebut valid.				Y12	60.2333	22.323	.109	.768	.782
				Y13	59.8333	23.247	.317	.622	.732
				Y14	59.6667	22.851	.329	.511	.735
				Y15	59.6000	20.938	.626	.791	.701

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai korelasi > 0,30 berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh indikator tersebut valid.

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu indikator Y12, yang nilai koefisien korelasinya berada dibawah 0.30, selebihnya indikator- indikator yang lain pada variabel Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi > 0.30. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 1.5**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.824	15

Sumber : Data Primer diolah, 2016

**Tabel 1.4**  
**Uji validitas untuk Variabel Kinerja (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1) di atas, kesepuluh item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini

dikatakan reliable atau dapat diandalkan.

**Tabel 1.6**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) di atas, kesepuluh item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,785 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable atau dapat diandalkan.

**Tabel 1.7**  
**Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.787	15

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) di atas, kelimabelas item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,742 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable atau dapat diandalkan.

**Hasil Uji Hipotesis**

**1. Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh Motivasi kerja (X1) dan variabel

Disiplin kerja (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan analisis diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,737 + 0,387X1 + 0,431X2 + e$$

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.779	10

**2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633	.40	.381	4.44622

a. (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada tabel 1.8 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0.381. Nilai adjusted R-Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 38,1 % terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 61,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

**Tabel 1.9 Uji Statistik F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	792.850	2	396.425	20.053	.000
Residual	1186.134	60	19.769		
Total	1978.984	62			

a. Dependent Variable : Produktifitas\_Kerja  
 b. Predictors : (Constant), Motivasi\_Kerja, Disiplin\_Kerja  
 Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.9 diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 20.053 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig  $\alpha < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

#### 4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 1.10 Uji Statistik t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	19.737	7.231		2.730
1 Disiplin Kerja	.387	.177	.257	2.185
Motivasi Kerja	.431	.111	.458	3.892

a. Dependent Variable:Produktifitas\_Kerja  
 Sumber : Data Primer diolah, 2016

#### Pembahasan

1. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi  $0,000 < (\alpha) = 0,05$ . Hasil dari analisis regresi X1 terhadap Y

juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 19,737 + 0,431X_1 \dots \dots \dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X1 (motivasi kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (kinerja) adalah sebesar 19.737. Jika nilai X1 (motivasi kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (kinerja) juga akan naik sebesar 0,431 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

2. Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi  $0,033 < (\alpha) = 0,05$ . Hasil dari analisis regresi X2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 19,737 + 0,387X_2 \dots \dots \dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X2 (disiplin kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (kinerja) adalah sebesar 19.737. Jika nilai X2 (disiplin kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (kinerja) juga akan naik sebesar 0,387 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, maka

akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

3. Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R2) sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 38,1%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fitriyanto (2012) dengan R2 sebesar 0,567 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

#### G. Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.
2. Disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

#### H. Saran

Dari hasil kesimpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Instansi perlu memperhatikan dalam hal peraturan dan prosedur serta sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai supaya tingkat disiplin kerja dapat ditingkatkan dan tetap terkendali sehingga kinerja pegawai tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda yang lebih menilai kinerja pegawai secara konkrit, serta menambahkan variabel bebas selain Motivasi kerja dan Disiplin kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset
- Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi,

- Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan  
Studi Pada PT. Bumi Barito  
Utama Cabang  
Banjarmasin. Jurnal  
Wawasan Manajemen, Vol.  
1, Nomor 2, Juni 2013,  
Universtas Lambung  
Mangkurat Banjarmasin.  
Diakses tanggal, 19  
Agustus 2015
- Arikunto, Suharsimi, 2006, **Prosedur  
Penelitian Pendekatan  
Praktek**, Penerbit Rineka  
Cipta, Jakarta.
- , 2009,  
**Manajemen Penelitian**,  
Penerbit Rineka Cipta,  
Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, **Reliabilitas  
dan Validitas**, Edisi, XI  
Yogyakarta Pustaka Offset
- Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri  
(2013), Pengaruh Disiplin  
Kerja, Motivasi,  
Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan  
Studi Pada PT. Bumi Barito  
Utama Cabang  
Banjarmasin. Jurnal  
Wawasan Manajemen, Vol.  
1, Nomor 2, Juni 2013,  
Universtas Lambung  
Mangkurat Banjarmasin.  
Diakses tanggal, 19  
Agustus 2015
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen  
Sumber Daya Manusia**,  
Penerbit BPFE,  
Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi  
Analisis Multivariate  
dengan Program SPSS.  
Semarang: BP Universitas  
Diponegoro. Semarang
- , 2010, **Manajemen  
Personalialia & Manajemen  
Sumber Daya Manusia**,  
Penerbit BPFE,  
Yogyakarta.
- Hartono, 2011, **Statistik Untuk  
Penelitian, Pustaka  
Pelajar, Zanafa  
Publishing, Yogyakarta.**
- Hasan M. Iqbal.2002, **Metodologi  
Penelitian dan  
Aplikasinya**, Ghalia,  
Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009,  
**Manajemen Sumber Daya  
Manusia**, Penerbit Bumi  
Aksara Jakarta
- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni  
Latrini,(2013), Pengaruh  
Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Sektor  
Publik, Dengan In Role  
Performance  
DanInnovative  
Performance Sebagai  
Variabel Mediasi, ISSN:  
2302-8556 E-Jurnal  
Akuntansi Universitas  
Udayana 5.3 (2013):627-  
638. Diakses pada tanggal  
19 Agustus 2015.
- Robbins, P. Stephen., 2006, **Perilaku  
Organisasi**, Penerbit PT.  
Indeks Kelompok  
Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007 **Manajemen  
Simber Daya Manusia.  
Reformasi Birokrasi dan**

***Manajemen Pegawai***  
***Negeri Sipil Refika***  
Aditama, Bandung.