

## **Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara**

**Khairuddinata<sup>1</sup>, Aji Ratna Kusuma<sup>2</sup>, Adam Idris<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi dan disiplin di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Responden dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil non Esselon di Kantor Camat Loa Kulu kabupaten Kutai Kartanegara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, yang diatur dalam skala 1-5, skor 1 untuk respon tidak baik dan 5 untuk respon yang sangat baik. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan beberapa Analisis Regresi dengan menggunakan Software SPSS versi 15.00. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara bisa dikategorikan baik. Motivasi Pegawai Negeri Sipil terutama didukung oleh kesempatan tinggi bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka dalam pekerjaan mereka, sementara disiplin tercermin dari ketaatan mereka terhadap setiap instruksi dari atasan terkait tugas mereka, ketaatan mereka pada semua ketentuan yang berlaku saat datang dan pulang menurut jam kerja yang berlaku.*

**Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Prestasi Kerja**

### **Pendahuluan**

Persaingan dalam dunia kerja menuntut pegawai untuk selalu melakukan pembenahan dan terbuka dalam setiap perubahan yang ada. Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi dan merespon terhadap gejala-gejala yang timbul di masyarakat. Tidak kalah pentingnya pemerintah daerah kota maupun kabupaten perlu melakukan upaya terus menerus untuk mengimbangi laju perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan gejala yang timbul di masyarakat. Pada saat inilah faktor motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sangat berperan.

Faktor motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, yang dalam hal ini motivasi bisa dari pemerintah daerah atau

---

<sup>1</sup> Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>2</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

pimpinan langsung dimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya, maupun motivasi dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu salah satu yang membuat prestasi kerja pegawai baik dipengaruhi oleh faktor motivasi. Tugas dan fungsi seorang pegawai akan dapat dilaksanakan dengan baik jika pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya atau stafnya, dan pimpinan mempunyai kompetensi manajerial yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai.

Faktor kedisiplinan juga sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, menerima apa yang diperintahkan oleh pimpinan terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi maupun tugas kedinasan lainnya walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal-hal lain diluar jam kantor dan melakukan hal yang bukan menjadi tugas kantor. Pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa keterpaksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari penelitian awal yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara dapat diketahui bahwa tingkat motivasi dan kedisiplinan pegawai masih rendah. Adapun indikasinya terlihat dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, masih ada pekerjaan-pekerjaan rutin tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan beberapa pegawai cuma datang absen kemudian keluar kantor bahkan ada yang tidak pernah masuk kantor sama sekali. Fenomena rendahnya kedisiplinan pegawai juga terlihat adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja cuma duduk dan ngobrol, terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal inilah yang berakibat pada rendahnya prestasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (Explanatory Research) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis, dengan teknik analisis data kuantitatif yakni dengan Uji asumsi berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji

heterokedastisitas. Untuk Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji F dan Uji t.

### **Landasan Teori**

Menurut Sardiman (2007:73) adalah daya penggerak dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Whittaker yang dikutip Darsono (2000) motivasi adalah suatu istilah yang sifatnya luas yang digunakan dalam psikologi yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau memberi kekuatan pada organisme dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Santrok (2008:510) bahwa motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku.

Menurut Gibson (1997) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan dorongan seseorang, karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Dari beberapa pendapat tersebut ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertingkah laku, bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang disarankan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan.

Menurut Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam T. Hani Handoko (2003:258) mengemukakan 5 macam kebutuhan yang tersusun secara hierarkis sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis : menerima gaji yang cukup untuk hidup, memiliki makanan dan minuman yang cukup, dan bekerja di lingkungan yang nyaman.
- b. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan : menerima kenaikan gaji secara teratur, memiliki asuransi medis dan cacat, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.
- c. Kebutuhan sosial : diterima oleh teman pribadi dan profesional, bekerja dalam kelompok yang sebanding, dan memiliki supervisi yang mendukung.
- d. Kebutuhan akan penghargaan : menerima penghargaan atas kinerja, mendapat promosi tingkat tinggi, dan menghasilkan reputasi yang luar biasa antar rekan kerja.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri ( *Self Actualization* ) adalah kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri, keinginan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan maupun bimbingan teknis.

Alex S.Nitisemito (1980) antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Apa yang di kemukakan oleh Pratt Fairshild dari sisi sosiologi, disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial. Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang mempunyai sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial masing-masing. Pengaturan tingkah laku tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan dan pembelajaran.

menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut Hasibuan (1999) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

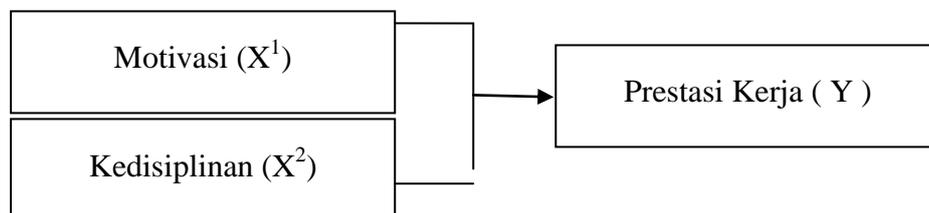
### **Kerangka Pikir Penelitian**

Motivasi muncul dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga seseorang berusaha mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan cara beraktivitas atau berperilaku yang berorientasi pada tujuan. Jadi pemberian motivasi dapat dilakukan untuk mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi merealisasikan tujuan organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap perilaku pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi dan disiplin dengan prestasi kerja sebagai berikut:

Gambar 3. Kerangka Pikir Penelitian



Dari gambar kerangka pemikiran penelitian di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Variabel motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Variabel motivasi tidak mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
5. Variabel Kedisiplinan tidak mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Variabel motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Selanjutnya proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan kuisioner kepada seluruh responden yang diambil dari seluruh pegawai non eselon di Kantor Camat Loa Kulu. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

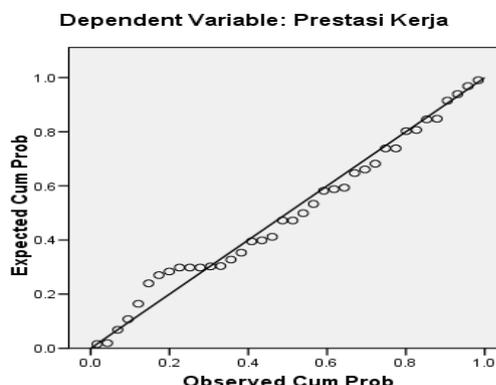
Adapun penganalisisan data di dalam penelitian ini adalah dilakukan berdasarkan dari hasil rekapitulasi seluruh jawaban responden dan diproses lebih lanjut dengan menggunakan alat analisis berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS versi 15.0 untuk melakukan analisis data penelitian. Penganalisisan data menggunakan analisis kuantitatif dengan cara regresi linier berganda dan dilakukan dengan penggunaan uji secara simultan atau uji F dan uji secara parsial atau uji t untuk menjawab hipotesis.

Tahap awal sebelum melakukan analisa data adalah melakukan uji validitas. Uji validitas dimaksudkan untuk memberikan gambaran apakah alat ukur mampu dalam mengukur apa yang hendak diukur, yang pada akhirnya akan didapatkan hasil yang valid.

### **Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dengan menggunakan Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual yang hasilnya sebagai berikut :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

Dapat dilihat dari tabel P-P Plot Of Regression Standardized Residual diatas bahwasanya sebaran mengikuti garis diagonal yang berarti sebaran data mengikuti distribusi normal sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, model regresi ini mensyaratkan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi, jika  $VIF > 10$  maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999) selain itu juga dilihat dari nilai tolerance dikisaran angka  $> 0,5$  dan  $< 1$ . Hasil pengujian

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,109	2,381		8,025	,000		
	Motivasi	,282	,121	,391	2,329	,026	,692	1,445
	Kedisiplinan	,203	,141	,243	1,447	,157	,692	1,445

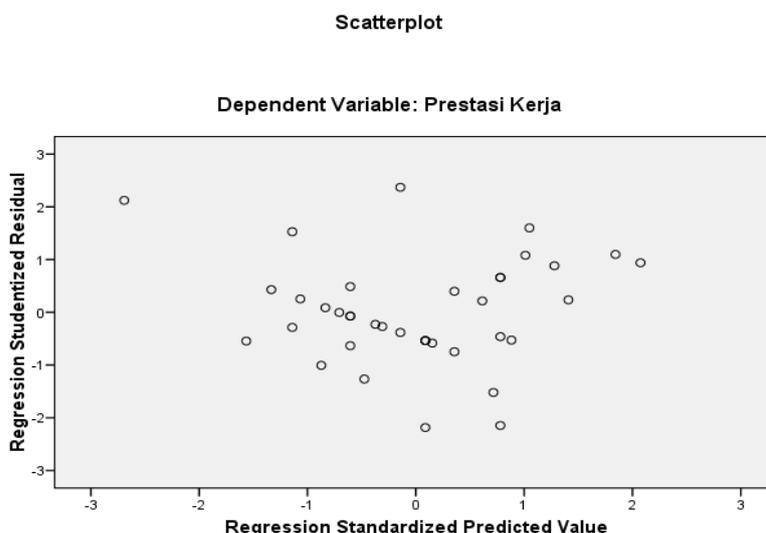
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

multikolinieritas dapat disajikan pada tabel berikut :

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

**Heteroskedastisitas**

Asumsi Heteroskedastisitas dapat diketahui melalui pola penyebaran dari nilai sisaan dari hasil regresi dan nilai regresi yang diprediksi. Jika terjadi pola yang menyebar berarti model regresi tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas. Syarat model regresi yang baik adalah terjadi pola yang menyebar diatas dan dibawah nol. Hal ini dapat kita lihat pada gambar Scatterplot, dari hasil perhitungan SPSS 15 diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

**Analisis Regresi**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah Analisis Regresi, dimana perhitungannya menggunakan bantuan Program SPSS 15, yang disajikan sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,278	1,844	,317	8,135	2	35	,001

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 15 for windows seperti terlihat pada tabel 7 tersebut di atas, maka dapat diketahui motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu, sebesar R = 0,563 dengan koefisien deteminasi sebesar 0,317 atau 31,7 %. Artinya variabel

independen dapat menerangkan perubahan variabel dependen adalah 31,7 % sedangkan sisanya 68,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 1,844.

### Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "Diduga variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 8,135 > F_{tabel} = 3,27$ ) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai  $P = 0,001 < 0,05$ .

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji F, dapat dilihat pada tabel

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,327	2	27,664	8,135	,001 <sup>a</sup>
	Residual	119,015	35	3,400		
	Total	174,342	37			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

berikut :

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah berpengaruh signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  atau nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

### Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil atau nilai  $t_{hitung}$  seperti yang terlihat pada tabel 9 maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel yaitu motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Loa Kulu sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19,109	2,381		8,025	,000			
	Motivasi	,282	,121	,391	2,329	,026	,526	,366	,325
	Kedisiplinan	,203	,141	,243	1,447	,157	,460	,238	,202

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 15

Dengan menggunakan tes uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df)  $N-k - 1 = 38 - 3 - 1 = 34$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6909.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,329 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6909 dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ , sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat loa kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Selanjutnya variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 1,447 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6909 dan nilai signifikansi  $0,157 > 0,05$ , sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah variabel motivasi ( $X_1$ ), dengan nilai t terbesar yaitu 2,329 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,243.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : pertama, secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Motivasi adalah pendorong bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik terhadap tugas-tugas kantor, baik itu yang diperintahkan oleh pimpinan diluar tugas-tugas rutin maupun tugas tambahan, sehingga menyebabkan variabel ini berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kedua, secara Parsial Variabel kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, ini disebabkan variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 1,447 yang mana jika dibandingkan dengan t

tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6909 dan nilai signifikansi  $0,157 > 0,05$ , sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu. Ketiga, secara simultan motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 8,135 > F_{tabel} = 3,27$ ) (Lihat:Tabel 4.25.) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai  $P = 0,001 < 0,05$ . artinya ke dua variabel ini saling mendukung untuk memberikan prestasi kerja pegawai.

### **Saran-saran**

Beberapa kesimpulan sebagaimana dikemukakan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut : pertama, motivasi kerja tidak hanya bersumber dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai, tetapi bagaimana pegawai dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk dapat dipublikasikan pada pekerjaan yang dihadapi, sehingga dalam meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan kesesuaian antara pendidikan dan kemampuan pegawai dengan jabatan yang diduduki. Sarana dan prasarana kerja juga harus menjadi perhatian, karena merupakan salah satu pendukung untuk kenyamanan dalam bekerja. Kedua, secara umum kedisiplinan pegawai memang sudah baik, tetapi pada kenyataannya tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena kedisiplinan bukan hanya melihat tingkat kehadiran pegawai maupun tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. Oleh karena itu dengan kedisiplinan yang baik, jangan hanya seorang pegawai hanya duduk dan ngobrol tetapi bagaimana bisa memanfaatkan waktunya di kantor untuk melakukan inovasi dan kreatifitas. Ketiga penelitian ini hanya memasukkan dua variabel yang di teliti, dan ternyata masih ada beberapa variabel lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja. Variabel tersebut bisa saja dari pengalaman kerja, kemampuan pegawai, serta pelatihan-pelatihan. Artinya dengan adanya variabel-variabel lain bisa lebih meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S., 1992, *Manajemen Penelitian*, Bina Aksara, Jakarta
- Hartono, 2013, *SPSS 16.0 : Analisis Data Statistika dan Penelitiannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- J. Winardi, 2008, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers.
- Malayu S.P. 2007, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas Hasibuan*, Bumi Aksara.
- Riduwan dan H.Sunarto, 2007, *Pengantar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta.

Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.  
Jubilee Enterprise, 2014, *SPSS untuk pemula*, PT.Gramedia, Jakarta.