



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN SUKAKARYA KECAMATAN TAROGONG KIDUL KABUPATEN GARUT

Regi Pratama¹; Nurbudiawati²

¹ Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut

Abstrak

Rendahnya disiplin kerja disinyalir akibat dari tidak optimalnya Motivasi kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Kegunaannya untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi Negara khususnya tentang motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Lokasi penelitian adalah di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut dengan jumlah 15 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

1 Pendahuluan

Instansi yang ingin terus berkembang, akan melakukan serangkaian strategi untuk terus bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Instansi harus bisa mengelola sumber daya yang ada dengan baik. Diantara semua sumber daya yang dimiliki instansi, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan instansi, yaitu sumber daya manusia. Hal ini bisa dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia.

Mengelola sumber daya manusia yang ada di instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda.

Di tingkat kelurahan, lurah merupakan motor penggerak organisasi dalam proses kepemimpinan. Lurah merupakan Faktor yang akan menggerakkan dan memberikan motivasi kepada para pegawainya untuk senantiasa melakukan tujuan yang telah dicita-citakan dan ditetapkan bersama. Motivasi lurah akan menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tugasnya kepada para pegawai.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan arah tujuan organisasi. Karena itu kepemimpinan diperlukan dalam proses mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga ada hal yang mendukung juga dalam tercapainya kepemimpinan yang baik, yaitu faktor motivasi. Faktor motivasi ini harus mendapat perhatian lebih dalam proses kepemimpinan, karena memang motivasi ini mempunyai andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang berefek domino terhadap disiplin kerja pegawai.

Pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, kualitas pekerjaan dan ketepatan dalam melakukan penyelesaian tugasnya dapat terarah pada tujuan yang telah ditetapkan yang telah direncanakan.

Di tingkat kelurahan, lurah merupakan motor penggerak organisasi dalam proses kepemimpinan. Lurah merupakan faktor yang akan menggerakkan dan memberikan motivasi kepada para pegawainya untuk senantiasa melakukan tujuan yang telah dicita-citakan dan ditetapkan bersama. Motivasi lurah akan menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tugasnya kepada para pegawai.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2013:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno 2013:111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pelaksanaan motivasi di Kantor Kelurahan Sukakarya biasanya dalam bentuk pemberian dorongan atau memberikan tunjangan dari pimpinan kepada bawahan agar semangat kerja pegawai dapat terpelihara dengan baik, biasanya dilakukan dalam satu bulan sekali. Akan tetapi hal tersebut kurang tepat diterapkan, karena masih kurangnya disiplin kerja pegawai di kelurahan tersebut.

Menurut Handoko (dalam Sinambela, 2012:238) disiplin adalah ketersediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Menurut Heidijhrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2012:238) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013;86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Untuk mempertinggi disiplin kerja, peranan hubungan manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Manusia harus diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kepribadian, harga diri dan kehormatan. Manusia sebagai tenaga kerja kalau diperlakukan dengan baik akan merasa dihargai dan akan percaya diri dalam melakukan suatu tugas yang diberikan dan hal ini sangat mempengaruhi disiplin kerja.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan motivasi kerja karyawan dan dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Lurah di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut dalam menciptakan motivasi kerja yang diinginkan.

Penulis melakukan penelitian di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut dikarenakan di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang seharusnya bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Salah satunya dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja serta pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

2 Kajian Teori

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinambela, 2012:123) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Seperti Hasibuan (2014:144) bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2013:110) adalah pemberian atau penimbulam motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi suatu hal yang sangat perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, jika setiap organisasi ingin berhasil apa yang sudah direncanakan maka para pimpinan perlu mengerti tentang motivasi. Untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, sangat memerlukan pegawai yang selalu taat, jujur, serta disiplin dan tanggung jawab atas tugas yang diembannya dari pimpinan kepadanya. Untuk mengetahui pengertian tentang disiplin kerja, dapat penulis kemukakan beberapa definisi dari para pakar, antara lain sebagai berikut :

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang akan dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pemberian motivasi dari pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi Beach (dalam Sutrisno,

2013:87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Sehubungan dengan disiplin pegawai negeri, pemerintah telah berusaha membinanya dengan berbagai cara maupun aturan-aturan yang menyangkut pegawai negeri sipil dengan landasan bahwa disiplin adalah satu peraturan yang ada.

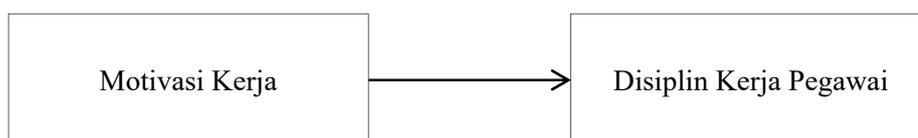
1. Peraturan Pemerintah Mengenai Disiplin Kerja

Yang dilakukan saat seseorang diangkat sebagai pegawai dan mengucapkan sumpah. Hal ini ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975, yang merupakan pelaksanaan pasal 26 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Selain sumpah yang diucapkan pegawai negeri sipil saat pengangkatan pertama atau pada saat seseorang menduduki jabatan struktural tertentu. Bagi pegawai negeri sipil ada pula peringatan moral dalam bentuk kode etik pegawai. Kode etik pegawai tersebut adalah kode etik KORPRI yang disebut Sapta Prasetya.

Peraturan disiplin pegawai dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang didalamnya terdiri dari larangan PNS serta jenis atau tingkat hukuman.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, terlihat jelas bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi kerja yang baik bertujuan untuk memberikan peningkatan kinerja bagi pegawai. Sehingga memberikan efek positif bagi pegawai agar memberikan kepuasan kepada masyarakat selaku konsumen.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1: Gambar Model Penelitian

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu Motivasi Kerja dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu Disiplin Kerja Pegawai. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	1. Pemberian penghargaan 2. Pengakuan terhadap hasil kerja yang dicapai
	2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan akan afiliasi)	1. Kewenangan dalam memberikan perintah pada bawahan 2. Pengakuan jabatan yang disandang
	3. <i>Need for power</i> (kebutuhan akan kekuasaan)	1. Kebebasan berpendapat 2. Komunikasi yang baik
Disiplin Kerja Pegawai	1. Pemberian kompensasi	1. Kompensasi 2. Penghargaan
	2. Keteladanan pimpinan	1. Panutan 2. Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik
	3. Taat atau adanya aturan yang pasti yang menjadi pegangan	1. Adanya aturan yang jelas 2. Aturan yang disepakati 3. Adanya sanksi
	4. Keberanian dalam mengambil tindakan	1. Sanksi yang sesuai tingkat pelanggaran 2. Ketegasan pimpinan
	5. Adanya motivasi pemberian	1. Pemimpin bertanggung jawab dalam memberikan motivasi kerja 2. Adanya pemberian motivasi kerja yang terjadwal
	6. Perhatian pada pegawai	1. Pemimpin harus memperhatikan bawahan 2. Adanya hubungan baik
	7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan untuk	1. Saling menghormati antar pegawai

mendukung disiplin	ketegakan	2.	Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya
--------------------	-----------	----	---

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut dengan jumlah 15 orang. Selanjutnya, dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2010) pada tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel sejumlah 46 orang.

3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk menguatitifikasikan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduan, 2003). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Riduan, 2003)

3.4 Teknik Analisis Data

Jenis data yang diteliti mencakup data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didasarkan atas hasil wawancara dan observasi. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan cara pikir ilmiah, melalui penarikan kesimpulan secara logis, sistematis, cermat dan akurat berdasarkan kaidah-kaidah berfikir logis. Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja pegawai terhadap peningkatan pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Intan Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

4 Hasil dan Implikasi

1. Motivasi kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti to move yang artinya menggerakkan. Adapun beberapa arti muncul seperti : dorongan, keinginan yang ada dalam diri pribadi sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang telah diharapkan. Dalam sebuah organisasi motivasi sebagai satu elemen dasar dalam fungsi manajemen dan sering dimasukkan sebagai satu elemen dari pemimpin, sehingga, orang-orang melalui siapa manajer mencapai tujuan termotivasi melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pelaksanaan motivasi di Kantor Kelurahan Sukakarya biasanya dalam bentuk pemberian dorongan atau memberikan tunjangan dari pimpinan kepada bawahan agar semangat kerja pegawai dapat terpelihara dengan baik, biasanya dilakukan dalam satu bulan sekali. Hal ini perlu diperhatikan bahwa faktor motivasi sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai yang optimal serta sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk mengetahui kondisi Variabel motivasi kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

Berdasarkan hasil angket 12 pernyataan dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut adalah “baik” yaitu sebesar 75,99%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-4, 10, dan 12 masing-masing sebesar 75,99% dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada item ke-2 sebesar 57,3% dengan kriteria “cukup baik”.

2. Disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut

Seperti kita ketahui bahwa disiplin sangat berhubungan erat dengan moral pegawai itu sendiri. Jika pegawai mempunyai moral yang tinggi maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi, dan selalu patuh pada aturan organisasi dan patuh kepada pimpinan organisasi. Dan jika pegawai yang rendah moralnya dapat digambarkan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan tidak akan taat pada aturan organisasi, serta tidak akan takut oleh pimpinan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lurah di Kantor Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, ada beberapa cara atau metode untuk meningkatkan disiplin kerja yang dilakukan oleh lurah yaitu dengan cara memberikan aturan-aturan atau norma-norma yang jelas untuk ditaati oleh setiap pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, harus lebih ditingkatkan lagi. Agar dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat memberikan rasa puas atas hasil yang didapatkan. Disiplin kerja pegawai sangat mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui kondisi Variabel disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan menurut responden.

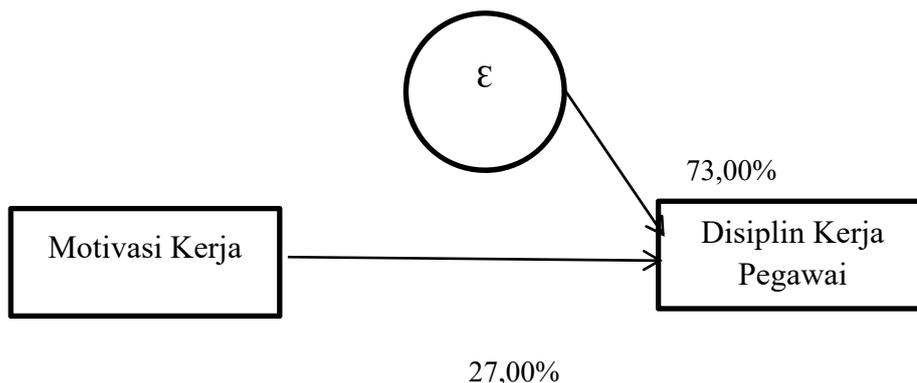
Berdasarkan hasil angket 15 pernyataan dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut adalah “baik” yaitu sebesar 75,5%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada item ke-3 dan ke-5 sebesar 81% dengan kriteria “Baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada item ke-6 sebesar 65% dengan kriteria “cukup baik”.

3. Besarnya Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

Berdasarkan pemaparan kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sebagaimana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa motivasi kerja yang selama ini dilaksanakan di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut berada pada kriteria motivasi kerja yang baik, sementara itu disiplin kerja pegawai pun berada pada tataran yang baik pula. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program *Microsoft excel* 2010 untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Dari uraian tersebut di atas dapat penulis gambarkan besarnya pengaruh variabel (X) motivasi kerja terhadap variabel (Y) disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut sebagai berikut :

Gambar 1
Gambaran Besarnya Pengaruh Variabel (X) Motivasi Kerja Terhadap Variabel (Y) Disiplin Kerja Pegawai



Berdasarkan uraian pada gambar 1 di atas maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sudah baik, dengan besaran pengaruh 27,00% sedangkan 73,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Dengan demikian untuk meningkatkan disiplin kerja di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sudah baik maka motivasi kerja harus dilakukan dengan baik karena motivasi kerja harus memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan rekapitulasi item pada variabel motivasi kerja yang dilakukan oleh Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi baik yaitu dengan hasil presentasi sebesar 76%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja yang dilakukan telah secara optimal, namun tetap saja masih ada kekurangan meskipun sudah berjalan baik tetapi harus lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian motivasi kerja agar lebih meningkatkan hasil kerja serta disiplin kerja pegawai.
- b. Berdasarkan rekapitulasi item pada variabel disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi baik yaitu dengan hasil presentasi 75,47%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sudah baik. Namun harus lebih ditingkatkan lagi dalam menunjang tingkat disiplin yang baik agar setiap pegawai mempunyai rasa daya saing dalam rangka pencapaian tujuan.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 2,192925 > t_{tabel} = 2,160369$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.
- d. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut sudah baik, dengan besaran pengaruh 27,00% sedangkan 73,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

6 Rekomendasi

Berlatar belakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Sesuai dengan tanggapan responden variabel (X) motivasi kerja bahwa pada tanggapan responden no. 2 hasil kerja pegawai mendapat pengakuan dari pimpinan memperoleh kriteria cukup baik hal ini berarti .Oleh karena itu maka pimpinan harus lebih mengakui hasil kerja pegawai dengan demikian akan membuat pegawai merasa puas dan nyaman dalam bekerja dan pekerjaan akan berjalan dengan baik.
- b. Sesuai dengan tanggapan responden variabel (Y) disiplin kerja pegawai bahwa pada tanggapan responden no.6 aturan yang telah disepakati berpengaruh pada disiplin kerja pegawai memperoleh kriteria cukup baik. Namun pada kenyataannya aturan yang telah dibuat tidak sesuai dengan implementasi di lapangan. Maka untuk dapat meningkatkan kedisiplinan, aturan yang sudah dibuat harus di implementasikan dengan baik. Salah satu caranya dengan pemberian hukuman bagi pegawai yang kurang disiplin atau melanggar aturan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, koreksi dan saran-saran kepada semua pihak selama berlangsungnya penyusunan penelitian artikel ini.

Daftar Pustaka

- Malayu, S. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistika Edisi Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Sayutii. (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilham.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975, yang merupakan pelaksanaan pasal 26 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang didalamnya terdiri dari larangan PNS serta jenis atau tingkat hukuman