

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BANGUNAN DI KABUPATEN BEKASI

Wandiyanto¹
Aos Kuswandi²

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 63 dari 71 Pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode stratifikasi random sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 4,000. Jika dibandingkan f_{tabel} sebesar 2,76 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $4,000 > 2,76$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 4,765 + 0,197X_1 + 0,090 X_2$ serta nilai (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%. Hasil ini menginformasikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai sebesar 40,9%. Nilai R^2 adalah sebesar 40,9% hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh X_1 (Disiplin) dan X_2 (Motivasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap Y (Kinerja).

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Unisma Bekasi

² Dosen Tetap Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Unisma Bekasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aspek utama dalam suatu instansi khususnya instansi pemerintah. Instansi pemerintah seyogyanya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan instansi yang efektif dan efisien guna pencapaian keberhasilan dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi pemerintah dapat dilihat dari kemampuan, keterampilan, keahlian, wawasan, pengetahuan, bakat, potensi, kepribadian, motif kerja dan moral serta etos kerja yang dimiliki. Melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut, pemerintah perlu melakukan upaya pembinaan, pelatihan, pendidikan dan pendayagunaan yang optimal kepada aparatur pemerintah serta dilakukan secara terus-menerus.

Pendayagunaan aparatur pemerintah terus ditingkatkan terutama dalam hal peningkatan kualitas kerja Aparatur Sipil Negara dan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara merupakan aparatur pemerintah dalam menyelenggarakan proses pemerintahan. Kedudukan Aparatur Sipil Negara sangat penting sebagai penggerak dan penentu berhasil atau tidaknya tujuan dan program pemerintah. Aparatur Sipil Negara tidak hanya sebagai Aparat Negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang berada didalam masyarakat serta bekerja untuk kepentingan masyarakat. Dalam pelaksanaan pembinaan Aparatur Sipil Negara tidak hanya dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, akan tetapi juga sebagai warga Negara Indonesia. Selain itu, Aparatur Sipil Negara juga harus memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai dalam sebuah instansi. Kinerja yang baik juga menjadi salah satu tolak ukur kualitas sumber daya manusia. Untuk menciptakan kinerja yang optimal, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang maksimal serta mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan instansi, serta dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan suatu instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk menulis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".³ Apapun yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Setiap pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu serta sesuai dengan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A.Anwar Prabu ada dua yaitu: "faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)". Pendapat ini juga didukung oleh Faustino C. Gomes yang juga menyebutkan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu "kesediaan atau motivasi seseorang dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".⁴

Beberapa pernyataan di atas menyebutkan bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja. Dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Stephen P. Robhin menyebutkan seperangkat faktor kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kedalaman pengetahuan
4. Kehadiran
5. Kooperatif dan
6. Prakarsa"⁵

Disiplin Kerja

Menurut Malayu SP Hasibuan, kedisiplinan adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma

³ Robert L. Malthis. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2000), hal. 78.

⁴Faustino C. Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), hal. 140.

⁵ Stephen P. Robbins, Loc.Cit

sosial yang berlaku”.⁶ Pendapat ini juga didukung oleh Pandji Anoraga dan Sri Suyati yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai “sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan”.⁷

Selain itu, Keith Davis mengemukakan bahwa disiplin adalah “tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi”.⁸ Atau “tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman-pedoman dan peraturan-peraturan organisasi itu”.⁹ Pendapat tersebut tidak jauh berbeda dengan yang dikatakan oleh T. Hani Handoko bahwa disiplin sebagai “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasinya.”¹⁰

Indikator-indikator kedisiplinan

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan”¹¹

⁶ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 193.

⁷ Pandji Anoraga dan Sri Suyati. *Keorganisasian* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), hal. 123.

⁸ Keith Davis, dkk. *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1998), hal. 87.

⁹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jilid II (Jakarta: Prenhallindo, 1996), hal. 605.

¹⁰T.Hani Handoko. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE,2001), hal. 208.

¹¹ Malayu SP Hasibuan, *Op.Cit*, hal. 194

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Panji Anoraga adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasanya disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya”.¹²

Menurut Ibrahim Bafadal motivasi kerja adalah “keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.¹³ Melayu S.P Hasibuan juga menambahkan motivasi kerja adalah “keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu dan merangsangnya untuk melakukan tindakan”.¹⁴

Teori Motivasi

Begitu pentingnya komponen kebutuhan dalam motivasi sehingga antara kebutuhan dengan motivasi tidak dapat dipisahkan. Setiap orang yang memiliki kebutuhan pasti memiliki motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian yang dikutip dari pendapat Abraham H. Maslo, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan akan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri”¹⁵

¹² Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 70.

¹³ Ibrahim Bafadal. *Supervisi Pengajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 70.

¹⁴ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Penerbitan dan Masalah* (Jakarta: Haji Mas Agung, 1997), hal.184.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 46.

Kelima tingkat kebutuhan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini mencakup tiga hal yaitu sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini juga bersifat mendasar (primer).

2. Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk yaitu kebutuhan rasa aman pada jiwa yang dibutuhkan setiap pekerja. Kedua, kebutuhan rasa aman akan harta yang ada didalam maupun diluar pekerjaannya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana seseorang hidup dan bekerja dan kebutuhan akan perasaan dihormati.

4. Kebutuhan akan penghargaan diri

Kebutuhan ini yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain tentang kemampuan yang dimiliki diri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dapat dilihat dari keinginan untuk mengembangkan diri dan kemampuan kerja melalui berbagai cara seperti pendidikan dan pelatihan.

Kemudian pendapat lain mengenai definisi motivasi adalah "keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan, mengurangi ketidakseimbangan."¹⁶ Motivasi pada diri seseorang timbul apabila ia merasa puas akan sesuatu yang berkaitan dengan tindakan atau pekerjaannya. Kebutuhan akan rasa puas inilah yang sesungguhnya harus dipenuhi agar seseorang termotivasi.

¹⁶ Bedjosiswanto, *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung :Sinar Baru, 1989), hal. 243.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Disiplin kerja dan motivasi dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya, jika disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai rendah, maka kinerjanya pun akan rendah.

Obyek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi yang beralamatkan Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Bekasi. Desa Sukamahi Kecamatan Cikarang Pusat. Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi baru dibentuk pada akhir tahun 2012 dan efektif melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi mulai tahun 2013. Kegiatan yang dianggarkan dan dilaksanakan pada tahun 2013 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas yaitu melakukan pembangunan gedung kantor dan rumah milik Pemerintah Kabupaten Bekasi diantaranya yaitu pembangunan ruang kelas baru SD, SMP dan SMA Negeri dan pembangunan gedung pelayanan kesehatan. Selain itu, Dinas juga melakukan pembinaan jasa konstruksi dalam rangka penyelenggaraan bangunan yang aman dan nyaman, serta penertiban bangunan untuk mewujudkan wajah kota yang tertata rapi.

Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 8 Tahun 2014 Pasal 2 berisi yaitu dengan peraturan daerah ini dibentuk Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi dan pada pasal 3 berisi tentang organisasi perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 yaitu:

Dinas Daerah, terdiri atas:

1. Dinas Pendidikan
2. Dinas Kesehatan
3. Dinas Sosial
4. Dinas Tenaga Kerja

5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
6. Dinas Perhubungan
7. Dinas Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air
8. Dinas Tata Ruang dan Permukiman
9. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pasar
10. Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olahraga
11. Dinas Pendapatan Daerah
12. Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan
13. Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan
14. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
15. Dinas Komunikasi dan Informatika
16. Dinas Bangunan
17. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, kecil dan menengah
18. Dinas Pemadam Kebakaran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistik deskriptif.

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan anggapan peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Hipotesis pada penelitian ini yaitu diduga adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bangunan di kabupaten bekasi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai di Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, maka penelitian ini diperoleh sampel yaitu jumlah populasi sebanyak 71, maka sampelnya berjumlah 63.¹⁷

Teknik Pengumpulan Data

Instrument penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Arikunto yang dikutip oleh Kaliri mengatakan bahwa " alasan digunakannya angket sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden"¹⁸. Instrument penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yakni variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X1)

Pengertian disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka menumbuhkan sikap taat dan mencegah terjadinya perilaku yang menyimpang serta pemberian sanksi kepada para pegawai.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak atau pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas-aktivitas dalam bekerja demi mencapai suatu tujuan

¹⁷ Uma Sekaran. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. (Jakarta : Salemba Empat.2006), hal 159

¹⁸Kaliri, Op.Cit

yang diinginkan, dimana tujuan seseorang melakukan suatu pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai mendapat kepuasan dari pekerjaannya tersebut.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 21,0 for windows*, dengan prosedur analisis :

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Linieritas
 - b. Uji Multikolinieritas
2. Uji Hipotesis

Uji koefisien regresi secara simultan dengan ANOVA (F-Tes)

Uji F adalah uji signifikansi yang digunakan untuk menguji koefisien regresi peubah bebas secara keseluruhan atau simultan. Selain itu, uji F juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Nilai F dapat dihitung dengan rumus:¹⁹

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

di mana :

k : koefisien regresi

n : banyaknya data

Hasil yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel F sebagai F-kritis, dengan ketentuan nilai taraf signifikansi (α)

¹⁹ *ibid.*,

adalah 0,05. Dalam hal ini perlu ditentukan hipotesis nol dan hipotesis tandingnya:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (model regresi tidak berarti atau tidak signifikan)

Hi : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (model regresi berarti atau signifikan)

Kriteria pengujian:

- 1) Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas hasil data yang telah penulis kumpulkan dari responden sebanyak 63 pegawai dinas bangunan di kabupaten bekasi. Hasil analisis ini nantinya digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Linieritas

Tabel Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,999	Linier
2	Motivasi Kerja	0,585	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variable memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variable penelitian adalah linier.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	9,86	1,014	Non Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	9,86	1,014	Non Multikolinieritas

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga metode regresi ganda layak dilakukan berikutnya.

3. Analisis Regresi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.374	8.169

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.089	2	251.045	4.000	.023 ^b
	Residual	3765.625	60	62.760		
	Total	4267.714	62			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44.765	14.700		3.045	.003
	disiplin	.197	.076	.318	2.601	.012
	motivasi	.090	.114	.096	2.785	.006

a. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,639, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien

determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,409 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 40,9%, sedangkan sisanya (100% - 40,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat nilai Fhitung = 4,000 pada tingkat signifikansi 0,23. Sehingga Uji F untuk tingkat signifikansi 5% pasti signifikan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Dari tabel Coefficient diperoleh angka persamaan regresi Berdasarkan hasil analisis regresi, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,765 + 0,197X_1 + 0,090 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0,197 yang berarti nilai disiplin kerja pegawai (X1) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,197 poin dengan asumsi X2 tetap. Selanjutnya nilai koefisien X2 sebesar 0,090 yang berarti apabila nilai motivasi kerja pegawai (X2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,090 dengan asumsi X1 tetap. Dimana X1 adalah Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai X2 adalah Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,330 dan harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,330 > 0,244$. Dengan demikian

penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,289 dan koefisien rtabel dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,289 > 0,244$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bangunan di Kabupaten Bekasi

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar 4,000. Jika dibandingkan ftabel sebesar 2,76 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai fhitung > ftabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi.

Saran

Adapun saran berdasarkan kesimpulan :

1. Untuk Pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi

Pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi yang sudah memiliki disiplin kerja dan motivasi yang baik dalam bekerja diharapkan dapat dipertahankan, sedangkan untuk Pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi yang memiliki disiplin kerja dan motivasi yang masih rendah diharapkan dapat berusaha meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan disiplin

kerja dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat diperoleh kinerja yang maksimal.

2. Untuk Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi

Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat bekerja sama dengan baik dalam memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi serta kinerja pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi.

3. Untuk Pemerintah Kabupaten Bekasi

Pemerintah diharapkan dapat memberikan perhatian dan penghargaan kepada pegawai Dinas Bangunan Kabupaten Bekasi secara baik dan adil agar disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Robert L. Malthis. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2000).

Faustino C. Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1995).

Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).

Pandji Anoraga dan Sri Suyati. *Keorganisasian* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995).

Keith Davis, dkk. *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1998).

Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jilid II (Jakarta: Prenhallindo, 1996).

T.Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE,2001).

Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998).

Ibrahim Bafadal. *Supervisi Pengajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).

Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Penerbitan dan Masalah* (Jakarta: Haji Mas Agung, 1997).

Bedjosiswanto, *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung :Sinar Baru, 1989).

Uma Sekaran. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. (Jakarta : Salemba Empat.2006).