

MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAAN TAMANSARI KOTA TASIKMALAYA

Arini Nurdiani

Dian Herlina, Nidia Rismania Dewi

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

arininurdiani123@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Salah satu indikator utama kedisiplinan adalah ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja. Keterlambatan pegawai dapat berdampak negatif pada penyelesaian tugas, koordinasi antarpegawai, serta pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Tamansari merupakan salah satu pelayanan publik tingkat lokal yang terletak dalam wilayah administrasi Kota Tasikmalaya. Dasar hukum dibentuknya Kecamatan Tamansari sebagai Perangkat Daerah yang terbentuk berdasarkan Dasar hukum pembentukan Kecamatan Tamansari di Kota Tasikmalaya adalah Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 25 Tahun 2000. Kecamatan Tamansari dibentuk dari hasil pemekaran Kecamatan Cibereum dan diresmikan pada 22 Agustus 2000. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengambilan data melalui studi kepustakaan, observasi, wawancara dan angket. Adapun responden dalam penelitian ini adalah sebesar 18 responden, Pengujian dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap penambahan “satu” (1) skor motivasi akan menaikkan Disiplin kerja pegawai sebesar 0,707. nilai t_{hitung} yang dihasilkan oleh variabel Motivasi adalah 3,738 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.740 dengan tingkat signifikansi 0.002 angka dari hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai) adalah sebesar 48,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 51,8% yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja

Abstract

Work motivation is the basis for an organization to develop both government agencies and private agencies because of the desire to realize goals and efforts that are carried out together, systematically, and planned. Work motivation can be said to be a driver or encouragement that can trigger a sense of enthusiasm and also be able to change individual behavior towards something better. Work motivation includes efforts to encourage or provide enthusiasm to employees in working. Employee discipline in complying with working hours is an important factor in creating a productive and efficient work environment. One of the main

indicators of discipline is punctuality in being present at work. Employee tardiness can have a negative impact on task completion, coordination between employees, and services to the community. Tamansari District is one of the local public services located in the administrative area of Tasikmalaya City. The legal basis for the establishment of Tamansari District as a Regional Apparatus which was formed based on the legal basis for the establishment of Tamansari District in Tasikmalaya City is Tasikmalaya Regency Regional Regulation Number 25 of 2000. Tamansari District was formed from the expansion of Cibereum District and was inaugurated on August 22, 2000.

The research method used in this study is a quantitative method, with data collection through literature studies, observations, interviews and questionnaires. The respondents in this study were 18 respondents, Testing in the study used simple linear regression analysis, coefficient of determination, and partial test. The results of this study indicate that every addition of "one" (1) motivation score will increase employee work discipline by 0.707. the t -value produced by the Motivation variable is 3.738 greater than t -table which is 1.740 with a significance level of 0.002 the number of results is smaller than the significance level of 5% or 0.05 meaning that the motivation variable partially has a significant effect on employee work discipline and the t -value $>$ t -table then H_0 is rejected and H_a is accepted. And the value of the coefficient of determination or the magnitude of the influence of the independent variable (Motivation) on the dependent variable (employee work discipline) is 48.2% and the rest is influenced by other variables of 51.8% which are not included in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Manajemen dan Motivasi memiliki hubungan yang erat karena motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi. Pimpinan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara maksimal. Dalam praktiknya, manajer sering menerapkan berbagai teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow yang menekankan bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika kebutuhan dasar hingga aktualisasi dirinya terpenuhi. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajer dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan insentif, peluang pengembangan karier, atau menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, manajemen dan Motivasi saling berkaitan erat karena tanpa motivasi yang baik, manajemen tidak akan efektif dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan Organisasi.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar untuk melakukan suatu tugas. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendasari kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dalam manajemen, motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Motivasi dapat membantu seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi.

Kecamatan Tamansari merupakan salah satu pelayanan publik tingkat lokal yang terletak dalam wilayah administrasi Kota Tasikmalaya. Dasar hukum dibentuknya Kecamatan

Tamansari sebagai Perangkat Daerah yang terbentuk berdasarkan Dasar hukum pembentukan Kecamatan Tamansari di Kota Tasikmalaya adalah Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 25 Tahun 2000. Kecamatan Tamansari dibentuk dari hasil pemekaran Kecamatan Cibeureum dan diresmikan pada 22 Agustus 2000. Disebutkan kecamatan menurut PP. No 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan memiliki fungsi atributif yakni menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dan sebagainya .

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Salah satu indikator utama kedisiplinan adalah ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja. Keterlambatan pegawai dapat berdampak negatif pada penyelesaian tugas, koordinasi antarpegawai, serta pelayanan kepada masyarakat. Di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya, masih ditemukan kasus keterlambatan pegawai dalam memasuki jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesadaran individu, budaya kerja yang kurang tegas, serta minimnya pengawasan dari atasan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah tingkat motivasi yang diberikan oleh pimpinan. *Tasikmalaya*

Berdasarkan pengamatan di Kantor Kecamatan Tamansari, masih ditemukan beberapa pegawai yang sering mengalami keterlambatan dalam masuk kerja. Data dalam tabel menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan hingga enam kali dalam sebulan dengan rata-rata keterlambatan mencapai 20 menit. Sementara itu, pegawai lain mengalami keterlambatan dengan frekuensi yang lebih rendah, tetapi tetap menunjukkan pola ketidaktepatan waktu yang berulang. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan terkait disiplin kerja yang perlu diperhatikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses strategis untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai elemen kunci, manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Fikri et al., 2022, hal.7) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Armstrong dalam (Prahendratno et al., 2023, hal.2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan strategik dalam mengelola modal atau asset manusia bekerja, baik secara individu maupun kelompok yang memberikan dukungan agar tujuan organisasi tercapai.

Dapat disimpulkan dari para ahli diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan, peranan, dan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia secara optimal, baik secara individu maupun kelompok, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong serta mengarahkan individu sebagai sumber daya manusia agar mau bekerja dengan giat dalam suatu organisasi. Motivasi ini berasal dari kata motivasi atau motif yang berarti rangsangan, dorongan, dan daya penggerak yang menyebabkan seorang individu dapat bertindak. Hal tersebut diperjelas oleh pendapat dari beberapa ahli berikut ini:

Menurut (Hasibuan, 2020, hal.143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan..

Menurut Martoyo dalam (Nurdin, 2017, hal.74) Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Gitu Sudarmo dan Mulyono dalam (Nurdin, 2017, hal.75) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan dorongan dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi menciptakan kegairahan dan keinginan untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk berperilaku proaktif dan produktif dalam lingkungan kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah komitmen untuk memenuhi aturan, tata tertib, dan standar yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Disiplin tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola waktu dan sumber daya, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Dengan disiplin, setiap pekerjaan dilakukan secara konsisten dan efektif, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Menurut (Harras et al., 2020, hal.109) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau pegawai melaksanakan perintah organisasi/Pimpinan (dalam ruanglingkup pekerjaann).

Menurut Sastrodiwiryono dalam (Khaeruman et al., 2021, hal.23) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Fathoni dalam (Khaeruman et al., 2021, hal.23) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Dapat di simpulkan dari pengertian para ahli di atas bahwa Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan ketaatan, kesadaran, dan kesediaan untuk menaati semua peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga mencakup penghormatan terhadap pimpinan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan kepatuhan terhadap ketentuan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta menerima sanksi atas pelanggaran. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menjaga keteraturan, efektivitas, dan produktivitas di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai, dilakukan di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya yang menyelenggarakan pelayanan publik di wilayah Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya. Sebagaimana Tata Kerja Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya dalam melaksanakan tugasnya, Camat, Sekretaris, para Lurah, Seksi-Seksi dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungannya masing-masing maupun antar satuan organisasi dalam Kecamatan sesuai dengan tugas pokok masing-masing Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif atau hubungan dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian asosiatif atau hubungan Menurut (Sujarweni, 2023) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Dengan adanya penelitian ini maka peneliti akan dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk mengontrol suatu gejala. (Sujarweni, 2023) Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan mengguakan teori yang objektif Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya yang berjumlah 18 orang Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2020, hal.84) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terbatas maka penulis menggunakan *sampling jenuh*.

Menurut (Sugiyono, 2020, hal.85) *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Dalam penelitian ini terdapat dua jenis responden yaitu responden wawancara dan responden kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 1 orang Wawancara dan 17 orang kuesioner yang bekerja di kantor kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya

Menurut (Sugiyono, 2022) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Uj Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,562	0,482	Valid
	X.2	0,629	0,482	Valid
	X.3	0,611	0,482	Valid
	X.4	0,570	0,482	Valid
	X.5	0,520	0,482	Valid
	X.6	0,769	0,482	Valid

	X.7	0,585	0,482	Valid
	X.8	0,665	0,482	Valid
	X.9	0,646	0,482	Valid
	X.10	0,647	0,482	Valid
Disiplin kerja pegawai (Y)	Y.1	0,575	0,482	Valid
	Y.2	0,553	0,482	Valid
	Y.3	0,590	0,482	Valid
	Y.4	0,666	0,482	Valid
	Y.5	0,579	0,482	Valid
	Y.6	0,675	0,482	Valid
	Y.7	0,721	0,482	Valid
	Y.8	0,684	0,482	Valid
	Y.9	0,705	0,482	Valid
	Y.10	0,756	0,482	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Mei 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator yang menyusun masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung > r-tabel, yang artinya secara keseluruhan item pertanyaan telah valid dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Minimum Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,823	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai standar minimum cornbach's alpha sebesar 0,60, sedangkan nilai cronbach's alpha Motivasi 0,823 dan nilai cronbach's alpha Disiplin Kerja Pegawai 0,847 yang lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Kesimpulannya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX$. Hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 23 hasilnya memperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 3,828 + 0,707X$

Tabel 4. 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,828	3,732		1,026	,321
	XTOTAL	,707	,189	,694	3,738	,002

a. Dependent Variable: YTOTAL

Melihat dari tabel diatas yang isinya yaitu memaparkan hasil/output dari Coefficients^a uji regresi linear sederhana yang di uji dalam SPSS 23 yang menunjukkan koefisien B adalah suatu bentuk persamaan regresi linear sederhana dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,828 + 0,707X$$

Berdasarkan persamaan diatas bisa disimpulkan koefisien konstanta bernilai 3,828 menyatakan bahwa setiap penambahan “satu” (1) skor Motivasi akan menaikkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,707. Dan dapat dilihat juga bahwa koefisien konstanta bernilai positif artinya motivasi cukup berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya.

2. Uji T

Uji persial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara persial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Tabel 4. 2 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,828	3,732		1,026	,321
	XTOTAL	,707	,189	,694	3,738	,002

a. Dependent Variable: YTOTAL

Tujuan dari pengujian ini adalah guna mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual guna menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai pada uji T (parsial) sebesar 1.740 yang diperoleh dari tabel T $\alpha = 0.05$.

Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} yang dihasilkan oleh variabel Motivasi adalah

3,738 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.740 dengan tingkat signifikansi 0.002 angka dari hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya variabel motivasi secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan nilai t hitung $>$ t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus mendekati dengan angka nol (0,00) maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati angka satu (1,000) berarti semakin besar juga pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,448	3,77795

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,482. Untuk dapat mengetahui nilai dari koefisien determinasinya maka kita harus menggunakan rumus. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,482 \times 100\%$$

$$KD = 48,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja Pegawai) adalah sebesar 48,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 51,8% yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

Pengaruh mengenai pengaruh motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya sebesar 48.2% yang artinya Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh sedang terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 51.8% yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Contohnya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dll

Pada hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara persial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai karena nilai t_{hitung} yang dihasilkan oleh variabel Motivasi adalah 3,738 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.740 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.738 > 1,740$) dimana hal tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan data hasil dari penelitian dan pembahasan, untuk menjawab rumusan masalah yang disampaikan sekaligus menjawab hipotesis yang telah disampaikan, sudah terbukti dan terjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Haryadi, Machasin, D. Iskandar Siregar, & O. Anggie Jihar (ed.)). LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- Hasibuan, M. (2020). *manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Askara.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. CV. AA. Rizky.
- Nurdin, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (A. azi. Hsb (ed.)). CV. Qalbun Salim.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Setiawan, Z., Dahlan, U. A., Munizu, M., & Simarmata, N. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.



Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sujarweni, W. (2023). *Metodologi Penelitian*. pustakabarupress.