

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

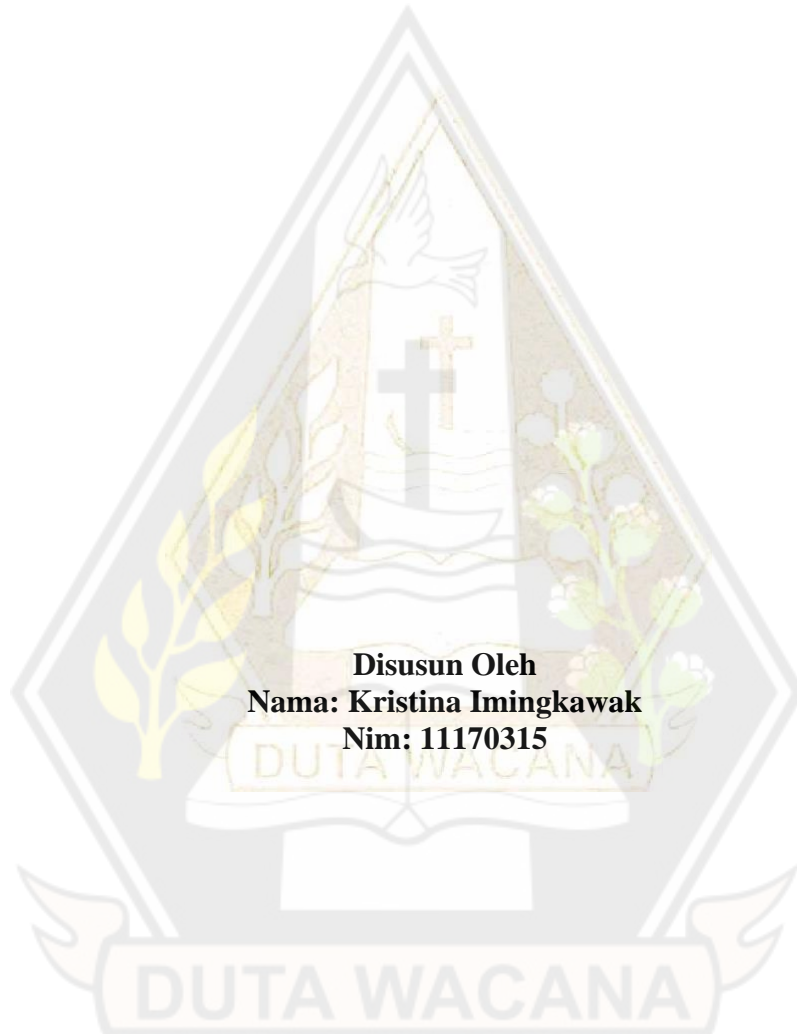


**Disusun Oleh
Nama: Kristina Imingkawak
Nim: 11170315**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
2021**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh
Nama: Kristina Imingkawak
Nim: 11170315

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristina Imingkawak
NIM : 11170315
Program studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN
NEGARA (KPPN) YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 Juli 2022

Yang menyatakan



(KRISTINA IMINGKAWAK)
NIM.11170315

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Kristina Imingkawak

11170315

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis


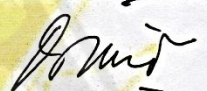

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 5 April 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.M, T
(Dosen Pembimbing)

07 JUL 2022

Yogyakarta, 5 April 2022

Disahkan oleh :

Dekan



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen,

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph. D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN)**

YOGYAKARTA

Bahwa yang saya kerjakan untuk melengkapi syarat syarat menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian sumber referensi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 10 November 2021


Kristina Limngkawak

11170315



HALAMAN MOTTO

“ Perjuangan merupakan bukti bahwa engkau belum menyerah, peperangan selalu menyertai lahirnya suatu mujizat”

“ Manusia dapat menimbang nimbang dalam hati, tetapi jawaban lidah berasal dari pada Tuhan. Hati manusia memikir-mikirkan jalannya, tetapi tuhanlah yang menentukan arah langkahnya”

“Serahkanlah hidupmu kepada tuhan dan percayalah kepada-Nya dan ia akan bertindak (mazmur 37:5)

Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang, jika memulai sekarang tahun depan anda akan. Tahu banyak hal yang sekarang tidak diketahui dan anda tidak akan mengetahui masa depan jika anda menunggu (wiliam feather)



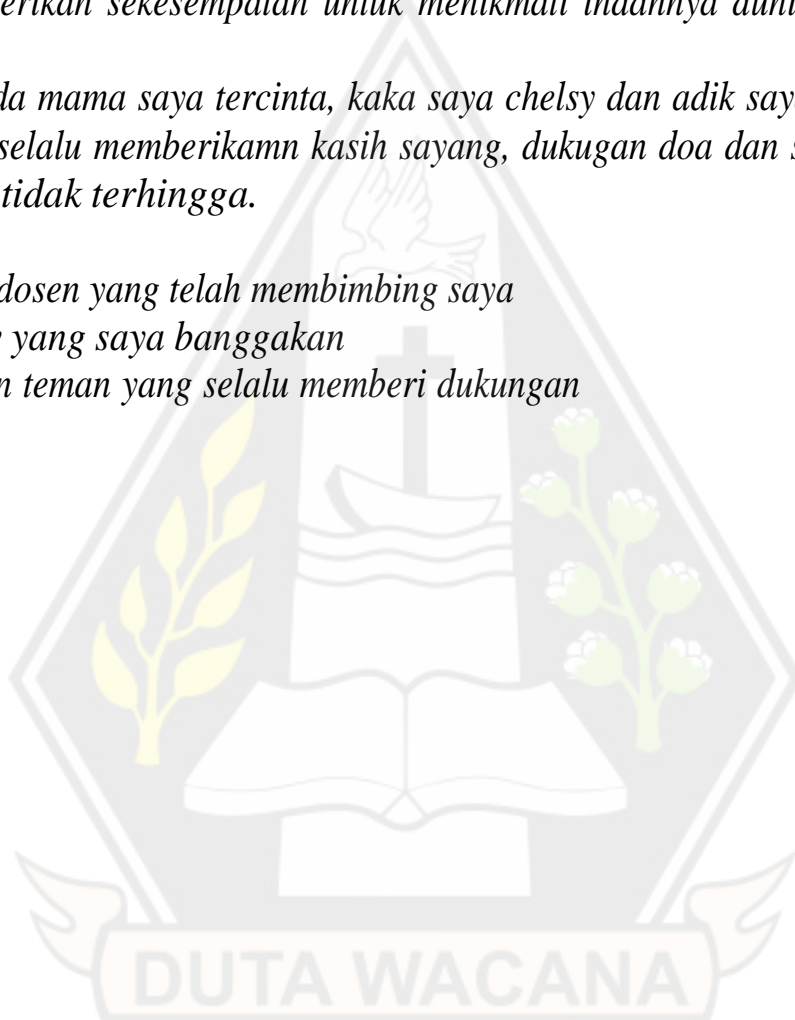
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada

Tuhan Yesus Kristus yang karna kasih karunia-Nya telah memberikan sekesempatan untuk menikmati indahNya dunia.

Kepada mama saya tercinta, kaka saya chelsy dan adik saya virgina yang selalu memberikamn kasih sayang, dukugan doa dan semangat yang tidak terhingga.

*Para dosen yang telah membimbing saya
Ukdw yang saya banggakan
Teman teman yang selalu memberi dukungan*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkah dan ramahnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Yogyakarta”.

Penulis sangat menyadari bahwa laporan ini skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat, kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Manajemen.
3. Bapak Drs. Heru Kristanto, SE., M.T., Atas kesabaran dalam membimbing dan memberi saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Orang tua saya yaitu mama tercinta saya yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, nasehat, doa, dukungan dorongan semangat serta selalu setia mendengar keluh kesah penulis selama 4 tahun kuliah lamanya penulis berkuliah di Yogyakarta hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Kaka dan adik yang penulis cintai, NS, Alfa Samurai Chelsy Susana Imingkawak, S, KEP. Dher Bintang Virgina Imingkawak

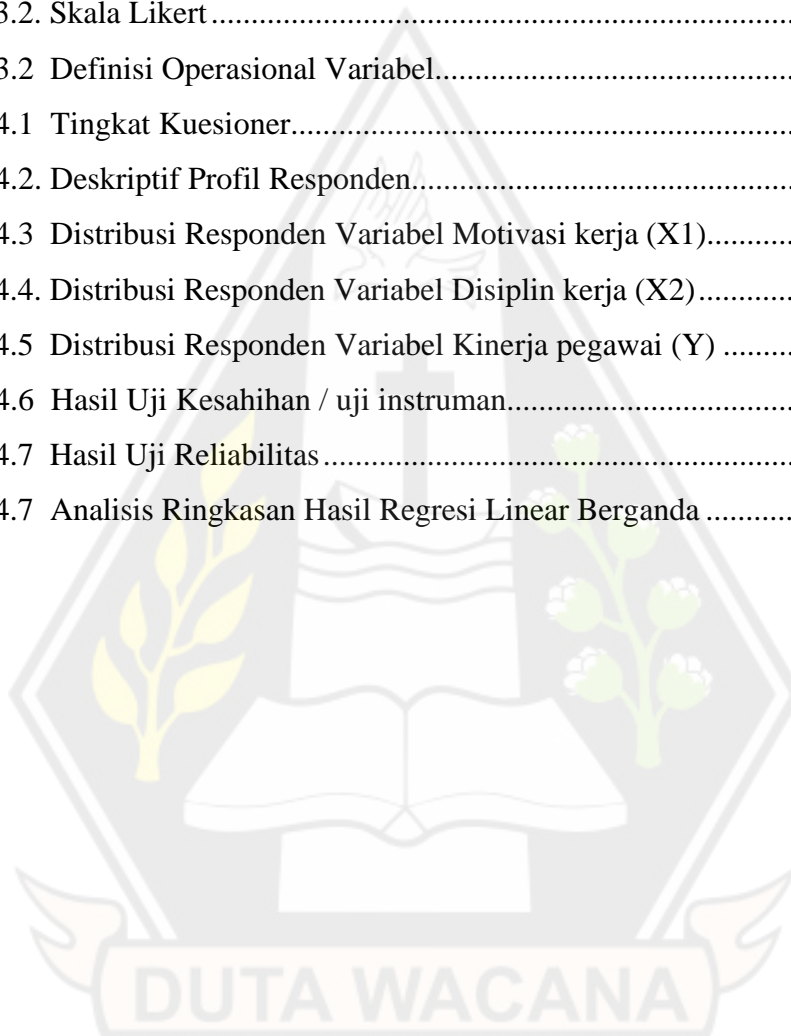
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xivi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Batasan Peneliti.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Motivasi Kerja.....	12
3. Disiplin Kerja.....	16
4. Kinerja Pegawai.....	21

B. Peneliti Terdahulu.....	27
C. Desain Peneliti	27
D. Pengembangan Hipotesis.....	28
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
B. Data Penelitian	31
C. Teknik Pengumpulan Data	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
F. Uji Instrumen Penelitian	35
G. Analisis Data	37
1. Analisis Deskriptif	37
2. Alat Analisis.....	38
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Data Penelitian	43
B. Deskripsi Karakteristik Responden	44
C. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian	49
D. Analisis Kuantitatif	55
E. Pembahasan Hasil Penelitian	62
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai	62
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai	65
BAB V.....	67
KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Realisasi IKU Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran K/L s.d. 2020 dan RPJMN	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2. Skala Likert	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Tingkat Kuesioner.....	43
Tabel 4.2. Deskriptif Profil Responden.....	44
Tabel 4.3 Distribusi Responden Variabel Motivasi kerja (X1).....	50
Tabel 4.4. Distribusi Responden Variabel Disiplin kerja (X2).....	51
Tabel 4.5 Distribusi Responden Variabel Kinerja pegawai (Y)	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Kesahihan / uji instrumen.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.7 Analisis Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian	28
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. LEMBAR KUESIONER.....	71
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI DATA PENELITIAN.....	76
LAMPIRAN 3. PROFIL PEGAWAI.....	80
LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	82
LAMPIRAN 5. ANALISIS REGRESI.....	88
LAMPIRAN 7. KARTU KONSUL SKRIPSI.....	89
LAMPIRAN 8. FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI.....	90
LAMPIRAN 9. LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN	91
LAMPIRAN 10. HALAMAN PERSETUJUAN.....	92



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) YOGYAKARTA

Kristina Imingkawak

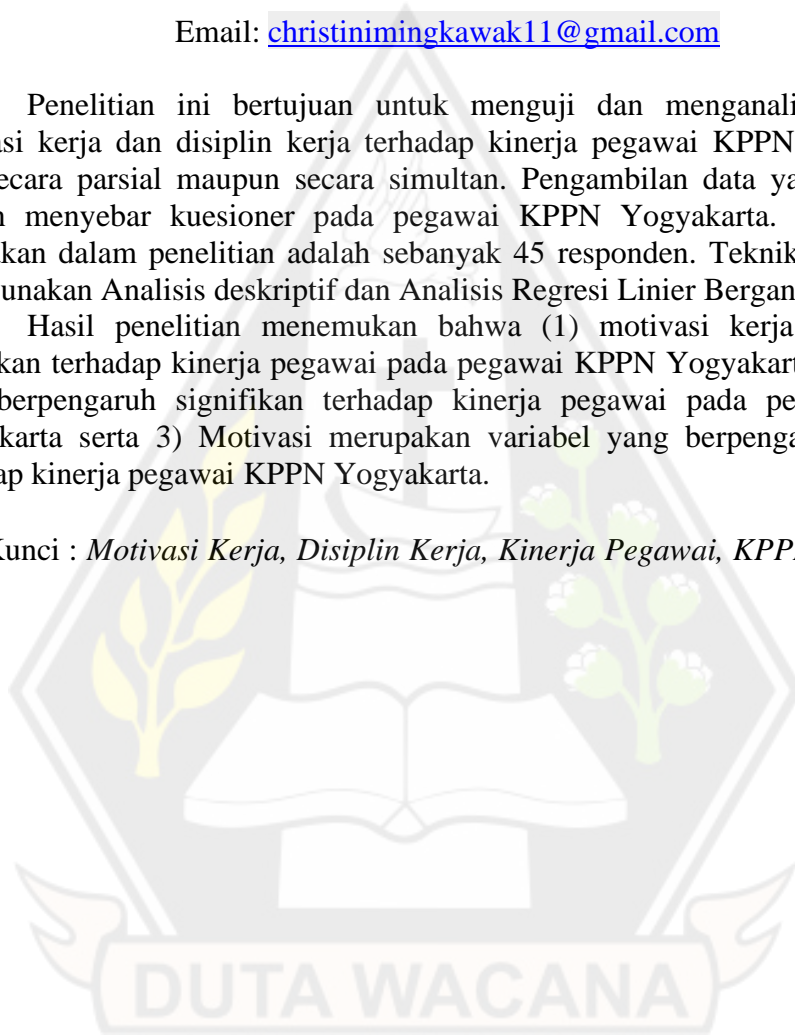
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana

Email: christinimingkawak11@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPN Yogyakarta, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengambilan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai KPPN Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 45 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai KPPN Yogyakarta, 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai KPPN Yogyakarta serta 3) Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai KPPN Yogyakarta.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, KPPN Yogyakarta.*



ABSTRACT

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON
PERFORMANCE OF KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA
(KPPN) EMPLOYEE**

Kristina Imingkawak

*Management Studies Program, Faculty of Business,
Duta Wacana Christian University*

Email: christinimingkawak11@gmail.com

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of KPPN Yogyakarta employees, either partially or simultaneously. Data collection was carried out by distributing questionnaires to KPPN Yogyakarta employees. The sample used in the study was 45 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study found that (1) work motivation has a significant effect on employee performance at KPPN Yogyakarta employees, 2) Work discipline has a significant effect on employee performance at KPPN Yogyakarta employees and 3) Motivation is a variable that has a dominant influence on employee performance at KPPN Yogyakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, KPPN Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu diantaranya seperti (Suci & Yulia, 2020), (Syahputra et al., 2020), (Nawawi et al., 2019), (Debby & Gandhi, 2020) dan (Ekhsan, 2019), yang seluruhnya mengukur pada kinerja pegawai negeri (PNS). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Dharma (2010), suatu kinerja yang efektif dapat mengembangkan pemahaman karyawan tentang apa yang perlu dicapai, membantu mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menentukan imbalan yang harus diberikan sesuai kontribusinya. Dalam mencapai tujuan organisasi tentu suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang bertugas sebagai pengelola sistem, sehingga sistem dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja pegawai bisa diukur dari indikator kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan. Dengan pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat memahami tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik atas hasil pengukuran kinerja, mendorong peningkatan kinerja, dan mengambil keputusan sehingga

organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan dapat ditindaklanjuti. sangat kompetitif. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja disebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Kinerja pemerintah menjadi perhatian publik, mengingat masih banyak kasus buruknya kinerja pegawai di kantor-kantor pemerintahan. Artinya, masyarakat terus menuntut agar pemerintahan berjalan lancar dan bersih atau good governance

Fenomena tentang kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaraan negara (KPPN) menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan yang ada. Belum optimalnya keseluruhan target kinerja yang ada, menunjukkan bahwa masih ada beberapa kendala dan faktor yang mempengaruhinya. Menurut Syahputra et al., (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan meliputi motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan kegiatan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016:141), menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya dorong yang membangkitkan etos kerja agar dapat menggugah etos kerja untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kejelasan. Motivasi berkaitan erat dengan munculnya kecenderungan untuk melakukan apa saja untuk mencapai suatu tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, tindakan atau perilaku, tujuan dan kepuasan, karena

setiap perubahan selalu berkat dorongan motivasi. Motivasi adalah suatu perangsang atau daya penggerak yang merangsang pegawai untuk bekerja keras, yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. (Ratnasari, 2019). Beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai masih terdapat perbedaan hasil (gap penelitian) seperti dilakukan oleh Ekhsan (2019); Debby & Gandhi (2020) dan penelitian Suci & Yulia (2020) secara konsisten menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Nawawi et al. (2019) dan penelitian Syahputra et al.(2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin besar kinerja pegawai yang dicapai.

Selain memberikan motivasi kerja, peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:193) “Disiplin merupakan kemauan dan kesadaran seorang pegawai untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.” Kesadaran merupakan sikap pegawai dengan rela untuk mentaati segala aturan dan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan patuh menjalankan semua tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Yang dimaksud dengan kehendak adalah sikap, perilaku dan tindakan orang-orang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diperjelas bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kesetiaan seseorang atau kelompok terhadap aturan tertulis atau tidak tertulis yang

dituangkan dalam bentuk tingkah laku dan tindakan dalam suatu instansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin dengan individu atau kelompok adalah murni untuk mengarahkan perilaku mereka menjadi harmonis. Untuk menciptakan situasi seperti itu, pertama-tama perlu menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan

Dalam penelitian Andayani (2020); Ekhsan (2019); Debby & Gandhi (2020), Suci & Yulia (2020), Nawawi et al. (2019) dan penelitian Syahputra et al. (2020) secara konsisten menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Yogyakarta.**

B. Rumusan masalah

Tabel 1.1. Perbandingan Realisasi IKU Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran K/L s.d. 2020 dan RPJMN

Tahun	Realisasi IKU	Target RPJMN	Keterangan
2020	107,64%		IKU pada RPJMN masih merupakan IKU sebelum <i>refinement</i>
2019	94,55%	91%	
2018	105,15%	91%	
2017	106,07%	91%	
2016	98,93%	91%	

Sumber : Laporan Kinerja KPPN Yogyakarta Tahun 2020

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1, realisasi IKU Persentase kinerja pelaksanaan anggaran K/L tahun 2016 sampai dengan 2020 di atas

target dalam RPJMN. Meskipun target IKU tercapai, terdapat beberapa isu yang perlu mendapat perhatian karena dianggap membuat capaian IKU tersebut kurang optimal dan menjadi tantangan diantaranya kondisi pandemi covid-19 yang menyebabkan perubahan drastis baik secara regulasi maupun proses bisnis di KPPN Yogyakarta serta bergulirnya program pemerintah yaitu Pemulihan Ekonomi Nasional yang mengharuskan adanya refocusing dan realokasi anggaran. Sehingga dapat diidentifikasi sebagai akar permasalahan dalam optimalisasi pencapaian kinerja pelaksanaan anggaran antara lain Perubahan peraturan dan kebijakan terkait tata cara pembayaran serta prosedur penyampaian dokumen pencairan anggaran, pertanggungjawaban dan dokumen-dokumen lainnya, tertundanya pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dalam Rencana Kegiatan Tahunan, Penumpukan tagihan pada akhir tahun anggaran, Keterlambatan dan tidak terbayarkannya penyampaian tagihan kontraktual, Komplain satker dengan adanya pembatasan layanan tatap muka, Pembatalan Kontrak/Hasil Lelang, Refocusing dan realokasi Anggaran yang mengharuskan penundaan/pembatalan kegiatan, Keterlambatan pengajuan GU/TUP NIHIL dan LPJ dan Keterlambatan penyetoran sisa GU/TUP.

Berdasarkan apa masalah yang terjadi di KPPN maka pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta?

C. Batasan Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti memberikan keterbatasan diantaranya:

1. Motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini hanya terbatas pada Teori Kebutuhan McClelland sering disebut juga sebagai Teori Tiga Kebutuhan atau Three Needs Theory (Robbins & Judge, 2014).
2. Disiplin kerja dalam penelitian ini terbatas pada disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab (Robbins, 2014:182).
3. Kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya dibatasi pengukuran indikator-indikator kinerja menurut PP No.30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang terdiri dari Sasaran kinerja pegawai dan Penilaian Perilaku Kerja

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada KPPN Yogyakarta mengenai pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta
2. Manfaat bagi Dinas pendidikan dan olaraga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui motivasi dan kedisiplinan kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manfaat bagi dunia akademik hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap kinerja Pegawai KPPN Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data, untuk membuktikan hipotesis penelitian ini maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPPN Yogyakarta. Hasil dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai KPPN Yogyakarta, dibutuhkan motivasi yang tepat kepada pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPN Yogyakarta. Hasil dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai KPPN Yogyakarta, dibutuhkan disiplin kerja pada keseluruhan pegawai KPPN.
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Motivasi kerja, dengan koefisien beta paling besar, sehingga motivasi kerja merupakan penentu utama terhadap keberhasilan pada pegawai KPPN Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka dapat diusulkan beberapa saran diantaranya

1. Bagi KPPN Yogyakarta hendaknya lebih fokus dalam pemberian motivasi kerja pegawai, karena terbukti sebagai variabel yang dominan

dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan motivasi kerja, khususnya kebutuhan akan kekuasaan, merupakan motivasi terendah yang dirasakan pegawai. Untuk itu hendaknya KPPN Yogyakarta perlu memberikan ruang dan keluasan bagi pegawai untuk mengatur dan memberikan pengaruh yang besar dalam instansi tempat mereka bekerja, sehingga dapat menikmati adanya persaingan kerja dan kemenangan atas persaingan tersebut.

2. Bagi KPPN Yogyakarta, hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama pada disiplin peraturan dengan mengenakan seragam dan tanda pengenal dengan benar, Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), karyawan/ti di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, pasalnya kedisiplinan merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh ASN. Salah satu wujud kedisiplinan ASN, bisa dimulai dengan mengenakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pimpinan tidak henti-hentinya untuk terus memperingatkan bawahannya bahwa penting bagi setiap pegawai untuk selalu memperhatikan kelengkapan uniform, seperti sepatunya tidak bertali, belum memakai papan nama, atau bajunya masih dikeluarkan. Untuk itu, kita sebagai orang-orang yang diserahi amanat untuk mengelola negara, mengelola pemerintahan harus tertib dan disiplin dalam bekerja dan dimulai dengan disiplin berseragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 6(3), 1–12.
- Cooper, D. R., & Schindle, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. US: SAGE Publications.
- Debby, E. S., & Gandhi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS edisi III. In *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*. <https://doi.org/10.1016/j.o000.2017.11.003>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208–224.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Fundamentals of Organization Behaviour*, 7th edition (17th ed.). New York: The McGraw-Hill Avenues of the America.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, M., Bachri, A. A., & , D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i3.169>
- Pabundu, M. T. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital MSDM*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisikedua*. Jakarta : Raja Grafindo perkasa.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang(Manajemen SDM)*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *EXCELLENT*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.