

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN MINAHASA PROVINSI SULAWESI UTARA**

Celvin Yehezkiel Waha

NPP. 29.1485

*Asdaf Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara*

*Program Studi Praktik Perpolisian Tata Pamong*

Email: celvin.waha2001@gmail.com

## **ABSTRACT**

**Problem Statement/Background:** Performance is an important thing in showing the success or failure of a job carried out by an employee in every implementation of the duties and responsibilities assigned to him. Things that affect the performance itself include motivation and discipline by each employee. However, there are still some employees who have low motivation and lack of discipline which certainly affects their performance.

**Purpose:** This study aims to describe the effect of employee motivation and discipline on the performance of the Civil Service Police Unit in Minahasa Regency, North Sulawesi Province.

**Method:** The research method used is a quantitative research method. The number of samples in this study were 148 respondents. Sampling was done by Simple Random Sampling. Data was collected using a questionnaire. Primary data from questionnaires at the Satpol PP in Minahasa Regency were analyzed using multiple regression tests.

**Result:** According to the results of the multiple regression test partially, it shows that there is a significant influence between motivation on the performance of Satpol PP, Minahasa Regency, North Sulawesi Province with  $p\text{-value} = 0.00 < \alpha = 0.05$ . Furthermore, the effect employee discipline on the performance of SatpolPP Minahasa Regency, North Sulawesi Province with a  $p\text{-value} = 0.00 < \alpha = 0.05$ . While simultaneously the influence of motivation and employee discipline on the performance of SatpolPP Minahasa Regency, North Sulawesi Province shows the result of  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha$ .

**Conclusion:** The work motivation of every Minahasa Satpol PP employee, whether it comes from outside such as the environment, colleagues, and leaders as well as from within the employee himself, in fact has an important and serious influence on the work performance of each employee. Likewise, the discipline possessed by each employee has an important and serious influence on the performance of the employee himself, even from the results of a partial or independent test, employee discipline has more influence than motivation on performance. In addition, the motivation and discipline of employees also have an important and serious influence simultaneously on the performance of the employees themselves, it can be seen from the results of multiple regression tests using the SPSS computer application.

**Keywords:** Influence, Motivation, Employee Discipline

## **ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang :** Kinerja merupakan hal yang penting dalam menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja itu sendiri antara lain adalah motivasi dan disiplin oleh setiap pegawai. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang memiliki motivasi yang rendah serta kurangnya disiplin yang tentunya mempengaruhi kinerja mereka.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.

**Metode:** Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 148 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data primer hasil kuesioner di Satpol PP di Kabupaten Minahasa dianalisis dengan menggunakan uji regresi berganda.

**Hasil/Temuan:** Menurut hasil uji regresi berganda secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara dengan nilai  $p\text{-value}=0,07 < \alpha = 0,05$ . Selanjutnya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja SatpolPP Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara dengan nilai  $p\text{-value}=0,00 < \alpha = 0,05$ . Sedangkan secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja satpolPP Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan hasil  $p\text{-value}=0,000 < \alpha$ .

**Kesimpulan:** Motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai Satpol PP Minahasa baik yang datang dari luar seperti lingkungan, rekan, dan pimpinan maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri nyatanya memiliki pengaruh penting dan serius terhadap kinerja pekerjaan setiap pegawai. Demikian pula dengan disiplin yang dimiliki setiap pegawai memiliki pengaruh penting dan serius terhadap kinerja pegawai itu sendiri bahkan dari hasil uji secara parsial atau sendiri, disiplin pegawai lebih berpengaruh daripada motivasi terhadap kinerja. Selain itu, motivasi dan disiplin yang dimiliki pegawai juga memiliki pengaruh penting dan serius secara bersamaan terhadap kinerja pegawai itu sendiri dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda menggunakan aplikasi komputer SPSS.

**Kata kunci:** Pengaruh, Motivasi, Disiplin Pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pegawai adalah aset yang sangat penting karena pegawai merupakan salah satu komponen perangkat yang dimiliki organisasi sebagai bagian dari administrasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan kapasitas utama mereka dalam, pembangunan, pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan kapasitas dan karir, seorang pegawai tentunya harus menunjukkan kapasitas dan efisiensi semaksimal mungkin dalam upaya perilaku positif dalam berpikir dan bertindak sehingga akan tercipta kinerja yang baik pula. (Erawati et al., 2017)

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 26, 2020 tentang penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat pasal 1 ayat 3 dan ayat 4 menyatakan polisi pamong praja ( Pol PP ) merupakan anggota Satpol PP yaitu aparat

pemerintah daerah yang ditempati oleh PNS yang diberikan wewenang, tanggung jawab, dan tugas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah (Perda) dan peraturan kepala daerah (Perkada), penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat. Kinerja adalah sesuatu yang biasa digunakan untuk menyaring efisiensi kerja sumber daya manusia, baik yang terletak pada pembuatan produk, jasa serta pelayanan.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang ideal, yakni kinerja tertentu yang sesuai dengan pedoman organisasi dan membantu terlaksananya maksud organisasi.

Motivasi merupakan vitalitas dinamis yang menyebabkan perubahan dalam diri seseorang yang muncul dalam indikasi mental, sentimen, dan perasaan, sehingga memberdayakan orang untuk bertindak atau melakukan sesuatu karena suatu tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus dipenuhi. Inspirasi adalah alamat bagaimana memberdayakan kegembiraan bawahan, sehingga bawahan hendak bekerja keras dengan mempersembahkan segala kapasitas serta bakatnya demi tercapainya maksud organisasi. (Hasibuan, 2005)

Upaya untuk mendorong pegawai agar mematuhi aturan memerlukan metodologi dan pendekatan administrasi yang sesuai. Salah satu prosedur yang akurat yaitu memperluas motivasi setiap pegawai. Dengan banyaknya motivasi kerja dari para pegawai, perasaan bertanggung jawab mereka untuk bekerja di kantor atau organisasi juga luar biasa. Motivasi yang diberi bagi pegawai memainkan peran yang penting untuk menyelesaikan pekerjaan yang sukses. Motivasi juga dicirikan seumpama aset kontrol yang menggerakkan dan mengontrol perilaku manusia. Dalam rangka mewujudkan disiplin, motivasi kerja harus diperluas sehingga membentuk Sumber daya manusia yang berkualitas yang antusias dalam menyelesaikan bagian dan kapasitasnya sebagai pelayan masyarakat. (Delisa Kirana, 2018)

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Kantor Satpol PP di Kabupaten Minahasa, mempunyai pegawai sebanyak 236 orang, diantaranya merupakan pegawai dengan status tenaga harian lepas (THL) sebanyak 216 dan pegawai berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 20 pegawai dimana masih terdapat pegawai yang datang terlambat, daftar hadir yang diharapkan tidak tercapai, kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang tidak mempersiapkan diri atau tidak siap dalam melaksanakan tugas, serta kinerja yang ditunjukkan belum sesuai dengan harapan yang ada. Hal ini terjadi karena rendahnya motivasi atau dorongan dari diri sendiri dan kurangnya disiplin pegawai Satpol PP Kabupaten Minahasa. Hal ini dapat diamati pada pelaksanaan apel pagi dan sore, pengecekan kesiapan personil sebelum melaksanakan operasi maupun dalam melaksanakan tugas baik di kantor maupun ketika bertugas dilapangan. Apalagi kita tahu bersama bahwa fungsi Satpol PP sendiri yaitu menegakan perda dan perkada, melaksanakan ketertiban, ketenteraman serta perlindungan masyarakat. Bahkan ketika masa pandemi seperti sekarang ini, yang tentunya ada beberapa hal yang harus dilakukan dari rumah yang membuat pegawai terkadang lupa atau menyepelkan pekerjaan, menyepelkan daftar hadir karena terlalu nyaman dengan metode kerja daring. Tentu hal-hal ini dapat mempengaruhi kinerja Satpol PP ketika pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Keadaan tersebut memunculkan permasalahan kepada pimpinan agar dapat meningkatkan motivasi dan disiplin bagi para pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya mengingatkan pegawainya tentang pentingnya peran SatpolPP dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh motivasi dan juga memberikan reward maupun

punishment bagi pegawainya dengan harapan dapat meningkatkan disiplin pegawai Satpol PP di Kabupaten Minahasa.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penulis menggunakan empat jurnal sebagai referensi dan pembanding pada penelitian ini. Terdapat persamaan dan perbedaan dari keempat dimana tema dari penelitian tersebut mempunyai karakteristik dan judul yang hampir sama yakni pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja di lokus penelitian masing-masing serta metode penelitian yang berbeda.

Pertama, Penelitian dari Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Tujuan penelitian yakni mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan metode Kuantitatif dan Kualitatif serta hasil temuan Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 38,1%.

Kedua, Penelitian dari Neneng Sifiyanti, Achmad Nawawi, 2017 dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dengan tujuan Mengetahui pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Metode penelitiannya yaitu Survey (Explanatory survey) dengan hasil temuan Terdapat pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dengan nilai  $P=0,000$ .

Ketiga, Penelitian dari Miswan Gumanti Bernadhita Herindri, 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dengan tujuan yakni Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Metode yang digunakan Deskriptif kuantitatif (Eksplanatif) dan diperoleh hasil temuan Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja sebesar 52,5%.

Keempat, penelitian dari Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, 2021 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta dengan tujuan Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan Kuantitatif Asosiatif dengan hasil temuan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana sebelumnya belum ada penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja SatpolPP yang di ambil di lokus penelitian Kabupaten Minahasa. Selain itu penelitian saya merupakan penelitian yang terbaru mengingat penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan di tahun 2016,2017,2019 dan 2021. Perbedaan penelitian saya juga yaitu dari indikator dan dimensi yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan dengan pertanyaan-pertanyaan yang berbeda dalam kuisioner pada setiap variabel-variabel yang ada. Selain itu juga Penelitian saya menggunakan SPSS versi 22.

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja Satpol PP di Kabupaten Minahasa baik secara parsial maupun secara simultan.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Penelitian Kuantitatif. Desain penelitian berdasarkan studi cross sectional adalah studi yang dimana pengambilan sampel waktu, sampel perilaku, sampel kejadian yang dilakukan pada suatu saat tertentu saja merupakan sifat dari desain penelitian ini.

Penulis mengumpulkan data melalui Kuesioner dimana dalam kuesioner tersebut terdapat butir-butir pertanyaan berdasarkan indikator-indikator yang sudah lulus uji validitas dan reliabilitas dan diberikan kepada sampel atau responden yang berjumlah 148 sampel pada populasi 236 pegawai SatpolPP Minahasa sehingga penulis menerima data dari jawaban-jawaban setiap pertanyaan yang diberikan responden yang kemudian diolah oleh penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 yang memberikan hasil dari seberapa besar pengaruh variabel motivasi dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja baik secara parsial maupun simultan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3. 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Motivasi**

Hasil analisis validitas dan reliabilitas untuk 10 butir pertanyaan diperoleh nilai tertinggi sebesar 0,804 (butir 6) dan nilai terendah 0,484 (butir 5) Pada tingkat kepercayaan 95% dengan sampel sebanyak 30 responden dan tabel distribusi 0,361 sehingga dapat dikemukakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid atau memenuhi syarat dan teruji secara validitas karena nilai lebih besar dari tabel distribusi 0,361. Reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel karena setiap nilai  $>0,60$  dan koefisien Alpha Cronbach,s sebesar 0,913.

**2. Disiplin Pegawai** Hasil analisis validitas dan reliabilitas untuk 10 butir pertanyaan diperoleh nilai tertinggi sebesar 0,826 (butir 10) dan nilai terendah 0,490 (butir 1) pada tingkat kepercayaan 95% dengan sampel sebanyak 30 responden dan tabel distribusi 0,361 sehingga dapat dikemukakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel disiplin dinyatakan valid atau memenuhi syarat dan teruji secara validitas karena nilai lebih besar dari tabel distribusi 0,361. Reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel karena setiap nilai  $>0,60$  dan koefisien Alpha Cronbach,s sebesar 0,910.

#### **3. Kinerja**

Hasil analisis validitas dan reliabilitas untuk 10 butir pertanyaan diperoleh nilai tertinggi sebesar 0,821 (butir 5) dan nilai terendah 0,472 (butir 6) pada tingkat kepercayaan 95% dengan sampel sebanyak 30 responden dan tabel distribusi 0,361 sehingga dapat dikemukakan bahwa setiap pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid atau memenuhi syarat dan teruji secara validitas karena nilai lebih besar dari tabel distribusi 0,361. Reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel karena setiap nilai lebih besar dari 0,60 dan koefisien Cronbach,s Alpha sebesar 0,905

### **3.2. Hasil Uji Normalitas Data**

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang hasil Uji Normalitas data untuk menunjukkan apakah data atau kuesioner tersebut terdistribusi normal atau tidak. Hasil Uji Normalitas dengan uji kolmogorov smirnov diperoleh semua variabel memiliki data normal karena hasil nilai pvalue ( $X1=0,23$ ,  $X2=0,104$ ,  $Y=0,133$ )  $> 0,05$ .

### 3.3 Hasil Uji Regresi Berganda

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang hasil uji Regresi Berganda dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 22

1. Pengaruh Parsial X1 Terhadap Y. Hasil analisis uji t parsial diperoleh nilai Probabilitas P ( $0,007 < 0,05$ ) maka dapat dikemukakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa secara terpisah motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Parsial X2 Terhadap Y Hasil analisis uji t parsial diperoleh nilai Probabilitas P ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikemukakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa secara terpisah disiplin pegawai terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa. Hasil analisis dengan menggunakan uji regresi berganda ditemukan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,79 sehingga dapat dikemukakan bahwa kontribusi variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Pegawai (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 79%. Demikian juga diperoleh nilai probabilitas P ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa. Persamaan regresi dari variabel motivasi dan disiplin pegawai adalah  $Y = 12,18 + 0,10 X_1 + 0,848 X_2$  yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi dan disiplin pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa sebesar 0,848 poin.

Hasil analisis atau hitung uji t parsial (hanya variabel motivasi terhadap kinerja) diperoleh nilai Probabilitas atau hasil hitung P ( $0,007 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa motivasi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh yang signifikan atau memiliki pengaruh serius Rivai (2008) menyatakan, motivasi adalah suatu sikap serta nilai-nilai yang berpengaruh pada individu dalam menggapai sesuatu yang spesifik berdasarkan tujuan individu. Satpol PP Minahasa dalam melaksanakan tugas termotivasi dalam hal kualitas kerja yang baik agar mendapatkan reward dan gaji yang sesuai terutama dalam hal bersedia untuk diutus dalam setiap tugas termasuk dalam mengembangkan karier dan menjadi teladan.

Hasil analisis atau hitung uji t parsial (hanya variabel disiplin pegawai terhadap kinerja) diperoleh nilai Probabilitas atau hasil hitung P ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa disiplin pegawai terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh yang signifikan atau serius. Menurut Siagian (2000), disiplin adalah perbuatan mengatur demi memotivasi setiap anggota organisasi menggenapi syarat berbagai ketentuan yang mesti ditaati serta dengan standar yang mesti dicapai. Sederhananya Disiplin pegawai adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar mau bekerjasama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil dari analisis atau hasil hitung uji regresi berganda (secara bersama dari variabel motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja) ditemukan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,79 sehingga dapat dikemukakan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja sebesar 79% Demikian juga ditemukan nilai probabilitas (kemungkinan) P ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan atau serius dari motivasi dan disiplin pegawai terhadap

kinerja Satpol PP Kabupaten Minahasa. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja (output) baik kualitas atau kuantitas yang digapai sumber daya manusia dalam waktu tertentu pada pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggung jawabnya. Menurut Dharma (2009: 32), Kinerja adalah hal yang dilakukan atau jasa yang diperoleh maupun diberikan seseorang atau kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat berasumsi bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai keberhasilan dapat dipengaruhi dengan adanya reward dan punishment sehingga meningkatkan kinerja. Demikian juga dengan disiplin dengan tata aturan yang harus dijalankan serasi dengan aturan perundang-undangan yang ada, apabila disiplin pegawai sudah tertanam pada kepribadian pegawai dengan demikian akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, dkk (2016) pada pegawai satpol PP Kota Semarang. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan atau serius dari motivasi dan disiplin pegawai satpol PP di Kota Semarang dengan koefisien determinasi atau hasil hitung pengaruh sebesar 38,1%. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Neneng dan Nawawi (2019) pada satpol PP Kerawang. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan atau serius dari motivasi dan disiplin pegawai satpol PP Kerawang.

## **IV. KESIMPULAN**

Motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai Satpol PP Minahasa baik yang datang dari luar seperti lingkungan, rekan, dan pimpinan maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri nyatanya memiliki pengaruh penting dan serius terhadap kinerja pekerjaan setiap pegawai. Demikian pula dengan disiplin yang dimiliki setiap pegawai memiliki pengaruh penting dan serius terhadap kinerja pegawai itu sendiri bahkan dari hasil uji secara parsial atau sendiri, disiplin pegawai lebih berpengaruh daripada motivasi terhadap kinerja. Selain itu, motivasi dan disiplin yang dimiliki pegawai juga memiliki pengaruh penting dan serius secara bersamaan terhadap kinerja pegawai itu sendiri dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda menggunakan aplikasi komputer SPSS

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian mengingat posisi dari anggota SatpolPP yang sudah langsung berada dititik pos masing-masing area Kabupaten Minahasa.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja SatpolPP kabupaten Minahasa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam. Selain itu juga perlu ada tindak lanjut dari pimpinan SatpolPP Kabupaten Minahasa untuk meningkatkan Motivasi dan Disiplin Pegawai serta Kinerja Anggota SatpolPP Kabupaten Minahasa.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

1. Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. BumiAksara, Jakarta.
2. Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Nawawi, H. Hadri.2004.Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
4. Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
5. Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Managemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang.

### **B. JURNAL**

1. Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia.
2. Miswan Gumanti, Bernadhita Herindri, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara.
3. Neneng Sofi, Achmad Nawawi, 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kerawang. Jurnal. Universitas Singabangsa Karawang.

### **C. PERATURAN**

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat Serta Perlindungan Masyarakat