

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARAWANG

¹Nanang kosim, ²Asep jamaludin, ³Wanta

¹mn17.nanangkosim@mhs.ubpkarawang.ac.id

²asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

³wanta@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, juga bagaimana hubungan secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja, disiplin kerja dengan kinerja dan bagaimana hubungan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 105 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik sampling jenuh berjumlah 105 orang atau keseluruhan populasi. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil uji deskriptif, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil uji verifikatif, diketahui terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 13,1%. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 27,1%. Terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine, explain and analyze: work motivation, work discipline and performance, also how the partial relationship between work motivation and performance, work discipline and performance and how the simultaneous relationship between work motivation and work discipline on employee performance at the Secretariat of the House of Representatives People of Karawang Regency. This research was conducted using descriptive verification method. The total population in this study was 105 people. Samples taken based on saturated sampling technique amounted to 105 people or the entire population. The data analysis technique used correlation analysis, coefficient of determination and path analysis. Based on the results of the descriptive test, work motivation, work discipline and employee performance are in good criteria. Based on the results of the verification test, it is known that there is a strong and positive relationship between work motivation and work discipline at the Secretariat of the Regional Representatives Council of Karawang Regency. There is a partial effect of work motivation on employee performance either directly or indirectly with a total effect of 13.1%. There is a partial effect of work discipline on employee performance either directly or indirectly with a total effect of 27.1%. There is a simultaneous influence of work motivation and performance on employee performance by 40.2% while the remaining 59.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupan berorganisasi merupakan aset sumber daya yang paling utama dalam menunjang jalannya kegiatan. Sumber daya manusia pada organisasi merupakan modal utama yang harus dimiliki disamping sumber daya-sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi, karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika para petinggi organisasi hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada organisasi tersebut.

Menurut Fahmi, (2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Menurut John Miner dalam Edison et al., (2018) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Penggunaan waktu kerja; dan 4) Kerjasama.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins & Judge, (2018) motivasi kerja adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Edison et al., (2018) motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan dimensi dan indikator yang dikembangkan dari teori kebutuhan maslow antara lain : 1) kebutuhan fisiologis; 2) kebutuhan rasa aman; 3) kebutuhan untuk disukai; 4) kebutuhan penghargaan; dan 5) kebutuhan pengembangan.

Pada dasarnya untuk menciptakan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, maka hal tersebut tidaklah cukup dengan hanya didorong dengan adanya pemberian motivasi saja, melainkan pegawai tersebut juga harus memiliki kesadaran dari dalam diri masing-masing pegawai itu sendiri pada saat menjalankan tugas dan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Ardial, (2020) Secara umum disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

Untuk melakukan pengukuran disiplin kerja, maka dimensi dan indikator yang dapat digunakan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2016) yaitu : 1) Taat terhadap aturan waktu;

2) Taat terhadap aturan organisasi; 3) Taat terhadap aturan berperilaku; 4) Taat terhadap norma lainnya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di dalam ruang lingkup pemerintah daerah Kabupaten Karawang. Kedudukannya sebagai pendukung fungsi anggota Dewan, membuat instansi seharusnya memberikan kinerja terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga menjadi permasalahan utama di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang di antaranya adalah kinerja pegawai yang belum optimal yang diduga di sebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga membuat kinerja pegawai menjadi turun.

Tabel 1. Sasaran Capaian Kinerja Pegawai

Sasaran Capaian Kinerja	Tahun			Rata-Rata
	2019	2020	2021	
Nilai Sikap	94,56	95,88	94,33	94,92
Orientasi Pelayanan	91,28	98,82	94,75	95,05
Integritas	89,36	96,20	92,50	92,69
Komitmen	89,06	94,50	93,33	92,30
Disiplin	88,77	93,33	91,25	91,12
Kerjasama	90,65	96,61	92,35	93,20
Kepemimpinan	92,98	97,55	97,85	96,13
Total Nilai	90,95	96,12	93,60	93,56

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	STB (1)		TB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas Kerja	1	1	2	4	9	27	11	44	7	35	111	150	74%
2	Kuantitas Kerja	0	0	2	4	9	27	12	48	7	35	114	150	76%
3	Penggunaan Waktu Kerja	0	0	2	4	10	30	12	48	6	30	112	150	75%
4	Kerjasama	1	1	2	4	9	27	12	48	6	30	110	150	73%
Jumlah												447	600	75%
STB = Sangat Tidak Baik TB = Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik														
F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Jumlah Responden = 30 Orang Jumlah Pertanyaan = 5														
Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Data olahan Peneliti , 2022.

Pada tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa sasaran capaian kinerja pegawai (SKP) masih berada pada kategori nilai yang sangat baik. Akan tetapi, jika dilihat berdasarkan total nilai per tahunnya, total nilai yang didapatkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sekitar 3% dari tahun sebelumnya. Maka dari itu, meskipun nilai yang didapatkan masih sangat memuaskan, penurunan nilai yang terjadi menandakan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

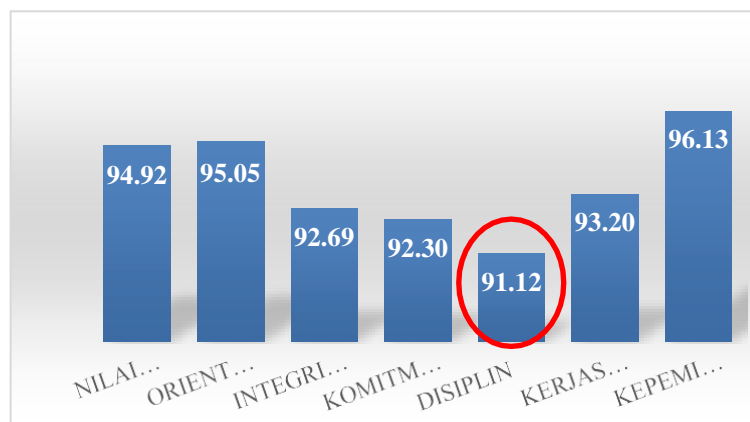
Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi diduga karena adanya permasalahan mengenai motivasi kerja yang didapatkan oleh pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, (2018) dalam mengungkapkan pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 36.65% yang artinya jika motivasi kerja pegawai naik maka kinerjanya pun akan naik, dan begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Dimensi	STB (1)		TB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kebutuhan Fisiologis	0	0	2	4	14	42	8	32	6	30	108	150	72%
2	Kebutuhan Rasa Aman	0	0	5	10	10	30	8	32	7	35	107	150	71%
3	Kebutuhan untuk disukai	0	0	7	14	10	30	8	32	5	25	101	150	67%
4	Kebutuhan harga diri	1	1	7	14	10	30	7	28	5	25	98	150	65%
5	Kebutuhan pengembangan	1	1	8	16	9	27	7	28	5	25	97	150	65%
Jumlah												511	750	68%
STB = Sangat Tidak Baik TB = Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik														
F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Jumlah Responden = 30 Orang Jumlah Pertanyaan = 5														
Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Data Primer di olah, 2022.

Permasalahan motivasi kerja yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang diantaranya adalah terlihat masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki gairah kerja. Selain itu, juga masih terlihat adanya pegawai yang masih kurang antusias dalam meningkatkan prestasi kerja dan merasa puas dengan jabatan yang dimiliki. Selain motivasi kerja yang dinilai belum optimal, permasalahan yang di temukan selanjutnya adalah mengenai disiplin kerja. Jika dilihat dari sasaran capaian kinerja pegawai pada tabel 1. diatas, diketahui bahwa disiplin kerja merupakan indikator sasaran capaian yang memiliki nilai terendah dari semua indikator-indikator sasaran capaian kinerja lainnya.



Grafik 1. Indikator Sasaran Capaian Kinerja

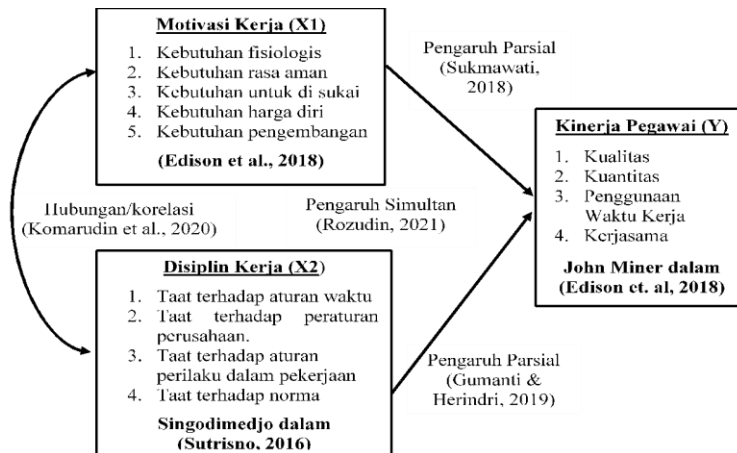
Pada grafik 1. diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja merupakan indikator capaian kinerja yang memiliki nilai paling rendah daripada indikator capaian kinerja lainnya. Hal ini bisa jadi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Disiplin kerja pada pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, baik itu tingkat kehadiran, tanggung jawab kerja, serta lain sebagainya.

Berdasarkan temuan di lapangan, fenomena atau permasalahan disiplin kerja yang terjadi diantaranya adalah masih banyaknya pegawai yang sering terlambat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, serta masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu, disiplin kerja yang kurang baik bisa jadi merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan : 1) Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang; 2) hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang; 3) pengaruh parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang; 4) Pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

Maka dari itu, Peneliti mengangkat judul penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Karawang”.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Mei Tahun 2022. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang yang beralamat di Jalan Suprpto No. 1 Kabupaten Karawang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah staff pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang sebanyak 105 pegawai. Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* sampel jenuh yaitu berjumlah 105 atau keseluruhan jumlah populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang ada relatif kecil.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi lapangan, observasi, wawancara dan angket/kuesioner. Sedangkan teknik yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data sekunder yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang yang berjumlah 105 Orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini diantaranya adalah Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Unit Kerja, Status dan Lama bekerja.

Karakteristik Responden

Pada hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 68 orang dengan atau sebanyak 64,8%, sedangkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan yaitu memiliki frekuensi sebanyak 37 orang atau sebanyak 35,2 %.

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah 18-25 tahun sebanyak 12 orang atau 11,4% 26-35 Tahun dengan frekuensi sebanyak 33 orang dan presentase sebesar 31,4%, rentang usia dari 36-45 tahun sebanyak 27 orang atau 25,7%, rentang usia 46-55 tahun sebanyak 24 orang atau 22,9%, lalu pegawai dengan rentang usia terkecil adalah pegawai yang berumur >55 Tahu sebanyak 9 orang atau 8,6%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu S1 dengan frekuensi sebanyak 49 orang atau 46,7%, SMA sebanyak 47 orang atau 44,8%, S2 sebanyak 7 orang atau 6,7% dan D3 sebanyak 2 orang atau 1,9%.

Karakteristik responden berdasarkan status kerja adalah pegawai dengan status PNS

memiliki frekuensi sebanyak 49 orang atau 46,7% sedangkan pegawai dengan status honorer memiliki frekuensi sebanyak 56 orang atau 53,3%.

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja yaitu pada bagian umum sebanyak 28 orang dengan atau 26,7%. Bagian Keuangan sebanyak 26 orang atau 24,8%. Bagian Humas & Perencanaan Program sebanyak 26 orang atau 24,8% dan Bagian Persidangan sebanyak 25 orang atau 23,8%.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti Berdasarkan hasil olah data statistik yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang berjumlah 45 butir yang disebarkan kepada 30 responden, semua nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,937	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,966	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,943	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil statistik uji reliabilitas pada tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,06, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), serta variabel Kinerja Pegawai (Y) di nyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51,113.75	42,980.05	42,795.01
	Std. Deviation	9,769.448	9,162.192	9,554.579
Most Extreme Differences	Absolute	.062	.082	.085
	Positive	.050	.082	.048
	Negative	-.062	-.044	-.085
Test Statistic		.082	.062	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.078 ^c	.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan data hasil pengujian normalitas pada tabel 5. diatas, dapat diketahui ketiga variabel memiliki signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel terdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

1. Rekapitulasi hasil total hasil total variabel motivasi kerja dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.104. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) dari ke 15 indikator menunjukkan kategori baik.
2. Rekapitulasi hasil total hasil total variabel disiplin kerja dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.033. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) dari ke 15 indikator menunjukkan kategori baik.
3. Rekapitulasi hasil total hasil total variabel kinerja pegawai dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.503. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) dari 14 indikator menunjukkan kategori baik, sedangkan 1 indikator menunjukkan kategori sangat baik yaitu pada indikator tingkat ketepatan pekerjaan.

Analisis Verifikatif

Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi X1 dan X2

Correlations		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi hubungan antara X1 dengan X2 adalah $0,000 < 0,05$ *pearson correlation* yang di dapat sebesar 0,617. Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Koefisien Jalur Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)Tabel 7. Hasil Uji Parsial X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10192.225	4125.581		2.470	.015
Motivasi Kerja	.243	.095	.249	2.559	.012
Disiplin Kerja	.469	.101	.450	4.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan pada tabel 7. diatas, dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249. Adapun koefisien determinasi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Kd = r^2 \times 100$ maka $Kd = 0,249^2 \times 100 = 0,062 \times 100 = 6,2\%$. Sehingga besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 6,2%.

Koefisien Jalur Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel 7. diatas, dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,450. Adapun koefisien determinasi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Kd = r^2 \times 100$ maka $Kd = 0,450^2 \times 100 = 0,202 \times 100 = 20,2\%$. Sehingga besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 20,2%.

Koefisien Jalur Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)Tabel 8. Pengaruh Simultan X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.391	7,458.128

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022.

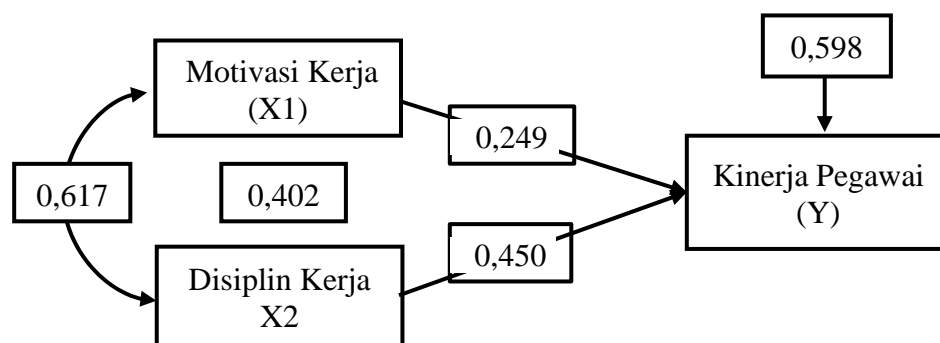
Berdasarkan tabel 8. di atas, dapat diketahui hasil analisis nilai R square adalah sebesar 0,402. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2%. Selain itu, untuk memberikan interpretasi yang lebih jelas, maka dilakukan perhitungan secara manual sebagaimana tabel 9. berikut :

Tabel 9. Perhitungan Manual Pengaruh Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung		Sub total pengaruh
			X1	X2	
Motivasi Kerja	0,249	0,062	-	0,069	0,131
Disiplin Kerja	0,450	0,202	0,069	-	0,271
Total Pengaruh					0,402
Pengaruh lain (ϵ) epsilon					0,598

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan perhitungan manual pengaruh simultan pada tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,402 atau sebesar 40,2%. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung sebesar 6,2% dan tidak langsung sebesar 6,9%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 20,2% dan tidak langsung sebesar 6,9%, adapun sisanya sebesar 59,8% ($100\% - 40,2\% = 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun model akhir analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Model *Path Analysis* Hasil Pengujian

Uji Hipotesis

Korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Nilai t hitung yang didapatkan dari uji t yaitu sebesar 10,090 yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5%, sehingga $db = n - 2 = 103$, maka diperoleh

t tabel sebesar 1.983. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai t hitung ($10.090 > t$ tabel (1.983) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja di Sekretariat Derwan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk melakukan pengujian secara parsial dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka digunakan tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n-2 = 105-2 = 103$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.983.

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial X1 dan X2 terhadap Y

Struktural	Sig.	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0,012	0,05	2.559	1.983	H_0 ditolak H_a diterima
ρ_{YX_2}	0,000	0,05	4.627	1.983	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan tabel 10. di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,012) < dari α (0,05) serta t hitung dari variabel motivasi kerja (X1) yaitu (2.559) > t tabel (1.983) dan Variabel disiplin kerja (X2) yaitu sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara parsial.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Struktural	Sig.	α	F hitung	F tabel	Kesimpulan
$\rho_{YX_1X_2}$	0,000	0,05	34.343	3.08	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan tabel 4.75 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < dari α (0,05) serta t hitung (4.627) > t tabel (1.983) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara simultan.

Pembahasan

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi yang dikonfirmasi oleh analisis rentang skala. Indikator variabel motivasi kerja dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.104. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) yang ditunjukkan dari ke 15 indikator menunjukkan kategori baik. Nilai tengah (median) sebesar 405 berada pada kategori baik, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah pemberian upah dan tunjangan serta hubungan dengan rekan kerja dengan nilai sebesar 429. Adapun indikator dengan nilai terendah adalah jaminan kesehatan dan hari tua dengan nilai sebesar 384. Meski demikian analisis rentang skala menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dalam kategori baik sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang berada pada keadaan yang baik.

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai indikator disiplin kerja, dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X2) memiliki hasil total dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.033. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) dari ke 15 indikator menunjukkan kategori baik. Nilai tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 425 yaitu pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan nilai terendah adalah sebesar 361 pada indikator jam istirahat kerja. Jika melihat hasil analisis rentang skala maka nilai tersebut masih dalam keadaan yang baik. Nilai tengah (median) sebesar 406 juga berada pada kategori baik. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang berada pada kategori yang baik.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai indikator kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai (Y) dari 15 butir pertanyaan kuesioner memiliki total skor sebesar 6.503. Rata-rata (mean) serta kecenderungan (modus) dari 14 indikator menunjukkan kategori baik, sedangkan 1 indikator menunjukkan kategori sangat baik yaitu pada indikator tingkat ketepatan pekerjaan. Nilai tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 444 yaitu pada indikator tingkat ketepatan pekerjaan, sedangkan nilai terendah adalah sebesar 412 pada indikator tingkat kecermatan dan inisiatif pegawai. Jika dilihat dengan menggunakan analisis rentang skala, maka nilai tersebut berada pada kategori baik. Nilai tengah (median)

sebesar 424 juga berada pada kategori baik. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang berada pada kategori yang baik.

Koefisien Hubungan Antara Motivasi Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis korelasi atau hubungan, Hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,617. Berdasarkan uji hipotesis, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 10.090 sedangkan nilai t tabel yang diperoleh adalah sebesar 1.983 dan nilai t hitung ($10.090 > t$ tabel (1.983)). Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai t hitung ($10.090 > t$ tabel (1.983)) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Jika merujuk pada tabel pedoman interpretasi untuk koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka disiplin kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun disiplin kerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komarudin et al., 2020) yang menyebutkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara motivasi dengan disiplin kerja saling berhubungan dengan tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Jalur Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara parsial motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan total pengaruh sebesar 0,131 atau 13,1%. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,062 atau sebesar 6,2%, sedangkan secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,069 atau 6,9%. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $(0,012) < \alpha (0,05)$ serta t hitung ($2.559 > t$ tabel (1.983)) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara parsial. Sehingga jika motivasi kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati, 2018) yang menunjukkan hasil secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 36.65%. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Rozudin et al., 2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 15,3%.

Koefisien Jalur Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara Parsial disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan total pengaruh sebesar 0,271 atau 13,1%. Secara langsung, disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,202 atau sebesar 20,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara tidak langsung disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,069 atau sebesar 6,9%. Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji hipotesis adalah $(0,000) < \text{dari } \alpha (0,05)$ serta $t \text{ hitung } (4,627) > t \text{ tabel } (1,983)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara parsial. Sehingga, jika disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gumanti & Herindri, 2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 41,1%.

Koefisien Jalur Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,402 atau sebesar 40,2%. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung sebesar 6,2% dan tidak langsung sebesar 6,9%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 20,2% dan tidak langsung sebesar 6,9%, adapun sisanya sebesar 59,8% ($100\% - 40,2\% = 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai signifikansi yang diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis adalah sebesar $(0,000) < \text{dari } \alpha (0,05)$ serta $t \text{ hitung } (4,627) > t \text{ tabel } (1,983)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara simultan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rozudin et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang sebesar 35,70% dan sisanya sebesar 64,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berada pada rentang skala dan kriteria baik. Artinya, berdasarkan persepsi dari responden Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang memberikan motivasi kerja yang baik kepada pegawainya.
2. Variabel disiplin kerja berada pada rentang skala dan kriteria baik. Artinya, responden beranggapan bahwa sikap disiplin mereka terhadap pekerjaan sudah dilakukan dengan baik.
3. Variabel kinerja pegawai berada pada rentang skala dan kriteria baik. Artinya, responden beranggapan kinerja yang sudah mereka berikan untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang sudah baik.
4. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Artinya, jika motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat
5. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dengan total pengaruh sebesar 13,1%. Besarnya pengaruh parsial secara langsung adalah sebesar 6,2% dan pengaruh parsial tidak langsung sebesar 6,9%.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang pengaruh sebesar 27,1%. Besarnya pengaruh parsial secara langsung adalah sebesar 20,2% dan pengaruh parsial tidak langsung sebesar 6,9%.
7. Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 27,1%. Adapun sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, penulis merumuskan beberapa saran yang merupakan implikasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian motivasi kerja, walaupun hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan pada skala baik, namun masih terdapat responden yang menjawab kuesioner dengan skala sangat tidak baik dengan skor satu dan tidak baik dengan skor dua yaitu sekitar 4%, artinya motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan upaya dari pihak-pihak terkait untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Pada penelitian disiplin kerja, walaupun hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan pada skala baik, namun pada beberapa indikator masih terdapat responden yang menjawab dengan skor satu dan dua yaitu sekitar 3% Artinya beberapa indikator pada variabel disiplin kerja harus terus dikembangkan dan ditingkatkan.
3. Pada penelitian kinerja pegawai, walaupun hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan pada skala baik. Nilai terendah yaitu terdapat pada indikator tingkat kecermatan dan inisiatif pegawai. Maka dari itu, setiap pimpinan sebaiknya terus melakukan sosialisasi dan pendekatan kepada pegawai agar bisa lebih cermat serta mampu berinisiatif terhadap pekerjaan.
4. Korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki besaran koefisien 0,617 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, oleh karena itu diharapkan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan perannya sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai di samping peran-peran lain yang terdapat dalam kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diketahui memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 13,1%. Oleh karena itu, maka dibutuhkan upaya peningkatan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
6. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa disiplin kerja sebagai variabel dominan yang lebih banyak mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja, oleh karena itu dibutuhkan upaya peningkatan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,2%, artinya terdapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 59,8%. Oleh karena itu kepada para peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Ardial. (2020). *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi* (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. Pearson.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Referensi Jurnal

- Gumanti, M., & Herindri, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara ISSN, Volume 17*(1), 25–35.
- Komarudin, A., Rismayadi, B., & Suroso. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 1–12.
- Rozudin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. *JMMA : Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 134–153.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94–116.
- Sukmawati, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11, No. 02(1), 269–278.

Referensi Perundang-undangan

- Buku Profil Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
- Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang.
- Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

Referensi Website

- Admin. (2020). *DPRD Kabupaten Karawang*. <https://sekretariat.dprd-karawang.go.id/>
- Admin. (2022). *Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang*. <https://www.karawangkab.go.id/>
- Admin. (2022). *JDIH : Jaringan Data Informasi Hukum Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang*. <https://jdih.karawangkab.go.id/>