

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG  
TATA RUANG DAN PERMUKIMAN PADA DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN  
KARAWANG**

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja aparatur pada Dinas Cipta Karya bidang Tata ruang dan pemukiman pemerintah Kabupaten Karawang yang dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja aparatur. Oleh karenanya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai dengan Maret 2016 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja aparatur Dinas Cipta Karya bidang Tata ruang dan pemukiman Pemerintah Kabupaten Karawang.

Desain penelitian ini adalah *explanatory survey*, yaitu berupaya menganalisis pengaruh yang terjadi antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Paradigma penelitian adalah kuantitatif dan metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Karena populasi penelitian hanya berjumlah 90 orang, maka sampel yang digunakan adalah *total sampling* (sampel populasi). Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner, ditambah observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder melalui studi dokumentasi dan data terkait. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment dan regresi linear berganda, dengan bantuan *software* komputer, SPSS versi 23,0.

Keyword : *Disiplin dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja*

**PENDAHULUAN**

Ketentuan hukum disiplin PNS, diatur dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Secara prinsip kewenangan dan tanggung jawab penjatuhan hukum disiplin setiap PNS berada pada atasan atau pimpinan masing-masing secara berjenjang. Setiap atasan langsung PNS adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukum disiplin, jika tidak dilakukan maka atasan pejabat berwenang akan menjatuhkan hukum disiplin kepada PNS secara berjenjang, mulai ringan, sedang sampai berat, mulai dari teguran lisan, penundaan kenaikan pangkat sampai pemecatan.

Permasalahan disiplin kerja dalam penelitian ini, pada pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang tentang kehadiran dan ketepatan waktu kerja, belum ada kegiatan yang mendukung untuk memacu prestasi kerja pegawai dan kurangnya kesadaran kolektif untuk meningkatkan disiplin kerja .

Data empirik kedisiplinan pada dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang adalah :

Tabel 1.1

**Penilaian Disiplin Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang**  
**Prosentase Kualitas Kehadiran pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang**

No	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
1.	Penilaian disiplin	85 %	87 %	87 %	90 %	90 %
2.	Pria	65 %	60 %	52 %	49 %	44 %
3	Wanita	35 %	40 %	48 %	51 %	46 %

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karawang, 2016

Permasalahan motivasi kerja yang sering terjadi pada belakangan ini adalah tidak selalu motivasi itu disiratkan dalam teori kebutuhan dapat menjamin sepenuhnya terhadap timbulnya motivasi seseorang. Karena, selain pentingnya pemenuhan kebutuhan, seorang pegawai membutuhkan adanya pengakuan tentang keberadaannya dalam organisasi tersebut.

Data empirik tentang motivasi pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang adalah :

Tabel 1.2

**Ketidakhadiran Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang**  
**Prosentase Ketidakhadiran Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang**

No	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
1	Mangkir	5 %	10 %	12 %	14 %	15 %
2	Ijin Resmi	3 %	5 %	10 %	11 %	13 %
3	Sakit	2 %	4 %	7 %	10 %	12 %

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karawang, 2016

Permasalahan kinerja pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang baik secara internal maupun eksternal, adalah bagaimana implementasi sistem yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, seperti : masuk kerja tidak tepat waktu, kurangnya pengawasan yang melekat, kurangnya kesadaran pegawai terhadap TUPOKSI ( tugas pokok dan fungsi ), fasilitas kerja yang kurang lengkap, tidak adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, tingkat pendidikan pegawai masih standar.

Data empirik tentang kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang adalah :

Tabel 1.3

Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang

Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang		
No.	Tahun	Capaian
1.	2010	80,5 %
2.	2011	80,8 %
3	2012	90 %
4	2013	90,5 %
5	2014	90,5 %

Sumber : Administrasi UPTD Cipta Karya Kabupaten Karawang, 2016

## RUMUSAN MASALAH

*Problem Statement*: “ Kinerja Pegawai di Bidang Tata Ruang Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, belum tercapai disebabkan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi para pegawai masih rendah. Adapun *Problem Question* dalam penelitian ini adalah : “ Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Tata Ruang Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang “.

Berdasarkan tersebut di atas, maka rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar korelasi atau hubungan antara Disiplin dengan Motivasi kerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.
2. Seberapa besar koefisien determinasi atau pengaruh parsial Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.
3. Seberapa besar koefisien determinasi atau pengaruh simultan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.

## TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan Disiplin dengan Motivasi Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Karawang.

## LANDASAN TEORI

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah :

Kaliri, 1103506062 ; 2008. Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang”. Teknik proportional random sampling, analisis menggunakan regresi. Hasil : (1) Pengaruh disiplin

terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Pemalang 8,3% ; (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang 14,3%; (3) Pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang 21,5%. Sisanya 78,5% ditentukan factor lain di luar penelitian ini.

Annisa Pratiwi, 12010110120109 ; 2014. Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen-Undip. “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan )”. Sampel dengan metode *Convenience sampling*. Analisis dengan regresi berganda, signifikansi 0,05 Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi :  $Y = 0,491 X_1 + 0,194 X_2$ . Hasil : pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Hipotesis menyatakan : motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja, tingkat signifikan 0,199 > 0,05. Pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, tingkat signifikansi 0,000.

Siti Masrifatul Laili, 10810201315; 2014. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Situbondo “. Penelitian bersifat *explanatory research*. Pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis regresi linier berganda; variabel bebas disiplin kerja dan motivasi, dan variabel terikat kinerja. Hasil : disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh 0,506. Pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,00. Uji F disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Pemkab Situbondo dengan nilai signifikansi 0,00.

## **B. Applied Theory**

### **1. Pengertian Disiplin**

Marwansyah ( 2012 : 410 ), mengatakan bahwa : disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi. Sedangkan disiplin pegawai adalah sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa ia harus mengubah perilakunya.

Sedarmayanti (2011 : 381 ), kewajiban yang harus diperhatikan PNS antara lain :

- a. Mempertahankan ideologi negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Menunjukkan kesetiaan terhadap bangsa, negara, dan Pemerintah Republik Indonesia.
- c. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan/diri sendiri.
- d. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya menurut tugasnya masing-masing.
- e. Menggunakan barang-barang milik negara hanya untuk kepentingan pelaksanaan tugas.
- f. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2. Pengertian Motivasi**

Suwatno, at al. (2011 : 172), mengatakan bahwa : “ motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari

(*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental”.

Edy Sutrisno (2009:111), mengatakan: faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

**a. Faktor Intern :**

- 1) Keinginan untuk hidup, meliputi : memperoleh kompensasi memadai; memperoleh pekerjaan; memperoleh kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk memiliki : hal ini banyak dialami dalam kehidupan, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan ( diakui, dihormati orang lain, status sosial).
- 4) Keinginan pengakuan : penghargaan prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya; hubungan kerja yang harmonis; sikap pimpinan adil dan bijaksana; tempat bekerja yang dihargai.
- 5) Keinginan berkuasa : kadang-kadang keinginan berkuasa dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji.

**b. Faktor ekstern**

- 1) Kondisi lingkungan kerja : keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi memadai : memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Adanya jaminan pekerjaan : setiap orang pada umumnya akan bekerja keras apabila yang bersangkutan merasa adanya jaminan karier yang jelas.
- 4) Status dan tanggung jawab : pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam organisasi.
- 5) Peraturan yang fleksibel : mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

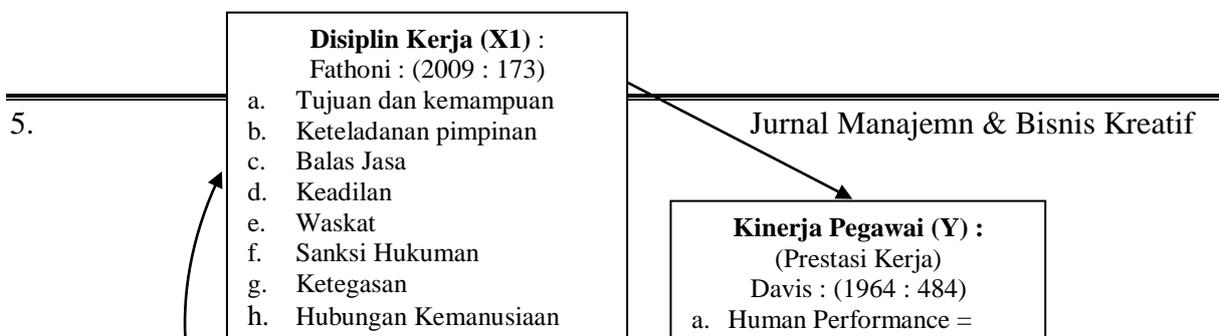
**3. Pengertian Kinerja**

Lawler (1991) dalam Khaerul Umam ( 2010 :199 ), mengatakan : “ Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang peroleh seseorang dari hasil yang bersangkutan “.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13), mengatakan bahwa factor-faktor yang dapat memepengaruhi terhadap pencapaian kinerja terdiri mdari : kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), sesuai rumusan Keith Davis, (1964;484) :  $Human\ Performance = Ability + Motivation$  ;  $Motivation = Attitude + Situtation$  ; dan  $Ability = Knowledge + Skill$ .

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



## VARIABEL PENELITIAN

### a. Variabel Disiplin ( $X_1$ )

Variable disiplin merupakan sebuah objek dasar yang di teliti karena berkenaan pengaruh sebab – akibat terhadap tujuan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Karawang Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan tata tertib organisasi. Disiplin mempunyai indicator : tujuan dan kemampuan; keteladanan pimpinan; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukum; ketegasan; hubungan kemanusiaan.

### b. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Variable ini bagian dari sub objek lain yang membentuk karakter terhadap sifat kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah dorongan pegawai untuk melakukan tindakan mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator Motivasi terdiri : Upah adil dan layak; Kesempatan untuk maju; Pengakuan sebagai individu; Keamanan kerja; Tempat kerja yang baik; Penerimaan kelompok; Perlakuan wajar, dan; Pengakuan atas prestasi.

### c. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Variable ini sebagai variable terikat yang menjadi pusat hasil analisis pada penelitian ini, karena berdasarkan kondisi yang terjadi saat ini faktor kinerja menjadi sebuah masalah dalam organisasi perangkat daerah (OPD) Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Indikator kinerja pegawai

terdiri dari :  $Human\ Performance = (Ability + Motivation)$ ;  $Motivation = (Attitude + Situation)$ ;  $Ability = (Knowledge + Skill/Dicipline)$ .

d. **Operasionalisasi Variabel**

Adapun operasionalisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel. 1  
Operasionalisasi Variabel Disiplin (Fathoni,2009 :173 )

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Tujuan dan kemampuan</i>	Tujuan pekerjaan; Kemampuan kerja.
<i>Keteladanan pimpinan</i>	Sikap; Perbuatan.
Balas Jasa	Kompensasi; Kesejahteraan.
Keadilan	Perlakuan sama; Kesamaan hokum.
Pengawasan melekat	Arahan pimpinan; Perhatian atasan.
Sanksi Hukuman	Sanksi positif; Sanksi negatif
Ketegasan	Konsistensi sanksi
Hubungan Kemanusiaan	Vertikal; Horizontal.

Sumber : Fathoni (2009 :173)

Tabel. 2  
Operasionalisasi Variabel Motivasi

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Upah adil dan layak	Nyaman; Kesejahteraan
Kesempatan maju	Pengembangan Karir; Kepuasan kerja.
Pengakuan individu	Pengakuan; Keterlibatan.
Keamanan kerja	Keselamatan kerja; Kesehatan kerja.
Tempat kerja baik	Sarana; Prasarana;
Penerimaan kelompok	Strata structural; Strata fungsional.
Perlakuan yang wajar	Dihargai
Pengakuan prestasi	Reward; Punishment.

Sumber : CS. George dalam Hasibuan, (2008 : 163)

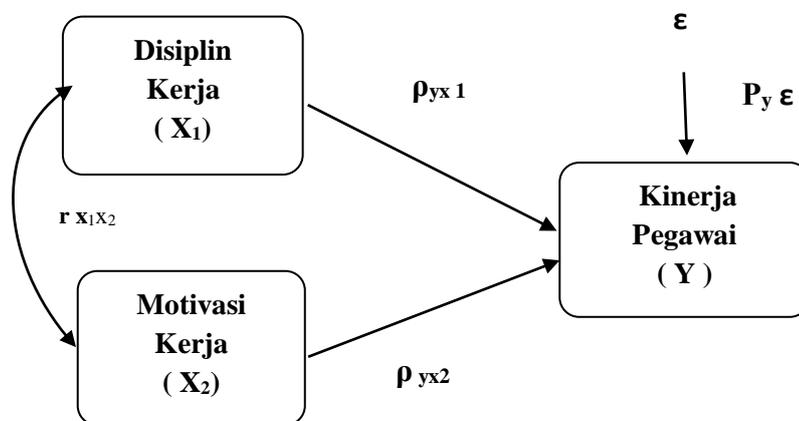
Tabel. 3  
Operasionalisasi Variabel Kinerja

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
----------------	------------------

Human Performance (Ability + Motivation)	Kualitas ; Kuantitas; Tepat sasaran Tepat waktu; Tepat guna
Motivation (Atitude + Situation)	Semangat; Beriteraksi ;Kerjasama Beradaptasi; Pemecahan masalah
Ability (Knowledge + Skill/Dicipline)	Kehadiran; Pengetahuan; Ketrampilan; Sikap moral; Disiplin yang tinggi

Sumber : Keith Davis, (1964 : 484)

### MODEL YANG DIGUNAKAN



Gambar . 2  
Model Path Analysis  
Sumber : Penulis, 2016

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, sebanyak 50 orang, terdiri dari :

Tabel. 4  
Ukuran Populasi

Jumlah Pegawai	
Status	Jumlah
Kepala Bidang Tata Ruang & Pemukiman	1
Kepala Seksi	3

Pegawai Fungsional/PNS	21
Pegawai Fungsional/Non PNS	25
<b>Total</b>	<b>50</b>

Sumber : Penulis ( 2016 )

## 2. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling dengan *proportionate stratified random sampling*, ditabulasikan :

Tabel .5

Jumlah Strata Sampel

Jumlah Pegawai		
Status	Jumlah	Sampel
Kepala Bidang	1	$1/50 \times 44 = 1$
Kepala Seksi	3	$3/50 \times 44 = 3$
Pegawai Fungsional/PNS	21	$21/50 \times 44 = 18$
Pegawai Fungsional/Non PNS	25	$25/50 \times 44 = 22$
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

Sumber : Penulis ( 2016 )

## TEKNIK ANALISIS DATA

### 1. Analisis Deskriptif :

Analisis deskriptif dari hasil pengukuran dengan instrumen skala likert dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

Skala terendah = Skor terendah x Jumlah Sampel ( n ) = 1 x 44 = 44

Skala tertinggi = Skor tertinggi x Jumlah Sampel = 5 x 44 = 220

Sehingga rentang skalanya adalah :

$$RS = \frac{44(5-1)}{5} = 35,2$$

Pengklasifikasian persentase untuk skor jawaban dari hasil pernyataan yang diajukan kepada responden adalah :

Tabel . 6

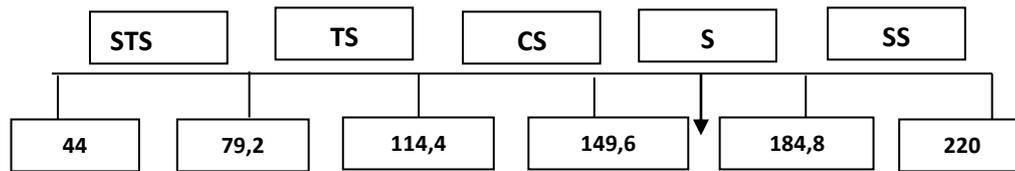
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor					
		Disiplin		Motivasi		Kinerja	
1	44 – 79,2	Sangat Setuju	Tidak	Sangat Setuju	Tidak	Sangat Setuju	Tidak

2	79,3 – 114,4	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	114,5 – 149,6	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	149,7 – 184,8	Setuju	Setuju	Setuju
5	184,9 - 220	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Olahan ( 2016 )

Rentang skala untuk kondisi disiplin, motivasi dan kinerja pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, yang dapat dituangkan dalam bentuk gambar Bar Scale sebagai berikut :



Gambar . 3 : Bar Scale

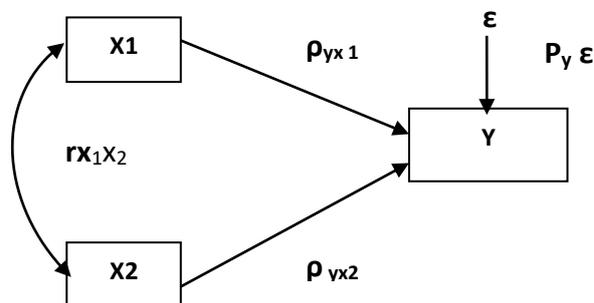
Sumber : Data Diolah ( 2016 )

Pada bar Skala tersebut, dapat diasumsikan, apabila total skor ideal ( kriterium ) untuk seluruh item adalah = 220 ( apabila semuanya menjawab Sangat Setuju ). Apabila skor total = 160, maka tingkat persetujuan responden =  $( 160 : 220 ) \times 100 \% = 73 \%$  , artinya bahwa 73 % responden menyatakan setuju.

## 2. Analisis Verifikatif :

Analisis verifikatif adalah perhitungan matematis, yang skala pengukuran data minimal berskala interval. Jika data berskala ordinal, ditransformasi menjadi skala interval dengan uji *Method of Successive Interval*.

Analisis data yang telah dikonversi, diolah menggunakan *Path Analysis*, yang dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh ahli genetika Sewall Wright (Joreskog & Sorbom, 1996). Adapun model *Path Analysis* dalam penelitian ini adalah :



Gambar . 4

Jenis Umum Model Path Analysis

Sumber : Riduan (2012:3)

## HIPOTESIS

Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Korelasi antara X1 dan X2 ( Uji t )  
 $H_0 : \rho_{x_2x_1} = 0$ ;  $H_1 : \rho_{x_2x_1} \neq 0$   
 ( terdapat korelasi antara X1 dan X2 )

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

2. Pengaruh Parsial dari X1 dan X2 terhadap Y ( Uji t )  
 $H_0 : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} = 0$ ;  $H_1 : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2} \neq 0$   
 ( terdapat pengaruh parsial dari X1 dan X2 terhadap Y )

$$t_1 = \frac{Prx_1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2r(x_1 \dots x_2))CR11}{n - k - 1}}}$$

3. Pengaruh Simultan dari X1 dan X2 terhadap Y ( Uji F )  
 $H_0 : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}, \rho_{yx_2x_1} = 0$ ;  $H_1 : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}, \rho_{yx_2x_1} \neq 0$   
 ( terdapat pengaruh simultan dari X1 dan X2 terhadap Y )

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2Y(X_1, X_2 \dots X_k)}{k (1 - R^2Y(X_1, X_2 \dots X_k))}$$

## PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Analisis Variabel Penelitian

#### 1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Disiplin kerja, diukur melalui indikator-indikator, dengan hasil pada tabel berikut :

Tabel . 7  
 Rekapitulasi Tanggapan Responden  
 Terhadap Indikator Dimensi Disiplin Kerja

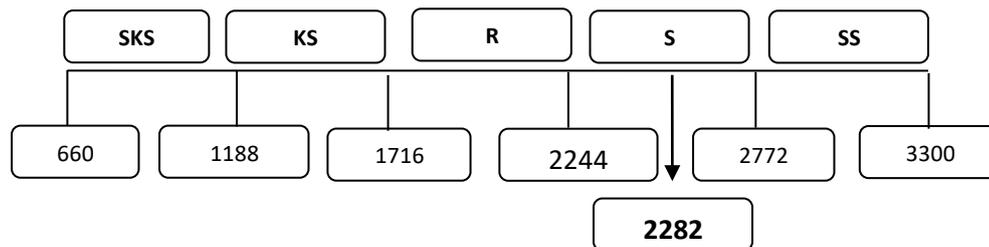
Item Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Skor Ideal	%
Tujuan	2	9	23	3	7	128	220	58,18
Kemampuan	2	15	20	6	1	143	220	65,00
Sikap	18	13	11	1	1	178	220	80,90
Perbuatan	5	17	14	8	2	153	220	69,55
Kompensasi	0	13	19	9	3	130	220	59,09
Welfare	6	12	15	7	4	141	220	64,09
Perlakuan	5	8	17	9	5	134	220	60,91

Hukum	3	11	14	12	4	129	220	58,64
Arahan	7	13	13	6	3	141	220	64,10
Perhatian	4	23	12	4	1	157	220	71,37
SanksiPositif	20	11	8	3	2	176	220	80,00
Saksi negatif	16	15	6	5	2	170	220	77,27
Konsistensi	16	15	7	3	3	171	220	77,72
Hub. vertikal	13	15	7	6	3	176	220	80,00
HubHerizont	8	17	11	6	2	155	220	70,45
Jumlah	125	207	197	88	43			
Total Skor	625	828	591	176	43	2282	3300	69,15

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Pengkategorian dilakukan berdasarkan interval batasan dengan cara : Nilai indeks min. =  $1 \times 15 \times 44 = 660$ ; Nilai indeks maks. =  $5 \times 15 \times 44 = 3300$ ; Interval =  $3300 - 660 = 2640$ ; Jarak interval =  $2640 : 5 = 528$

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dimensi Disiplin Kerja, memperoleh skor 2282 atau 69,15 % dari skor 3300 dan termasuk pada kriteria “setuju” berada pada interval antara 2244 dan 2772, ditunjukkan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar . 5

Rentang Skala Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.

## 2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja, diukur melalui indikator-indikator, dengan hasil pada tabel berikut :

Tabel . 8

Rekapitulasi Tanggapan Responden  
Terhadap Indikator Dimensi Motivasi Kerja

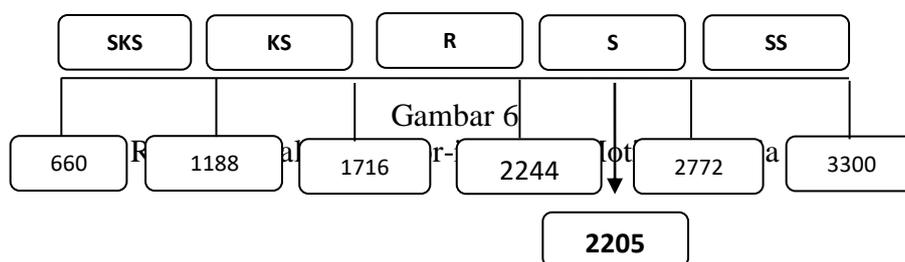
Item Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Skor Ideal	%
Nyaman	4	13	18	7	2	135	220	61,36
Welfare	7	10	15	10	2	142	220	64,55
Karir	5	16	13	8	2	146	220	66,36
Kepuasan	6	12	14	8	4	140	220	63,64
Pengakuan	7	15	12	8	2	149	220	67,73

Keterlibatan	5	13	19	5	2	146	220	66,36
Keselamatan	7	12	15	7	3	145	220	65,91
Kesehatan	6	17	15	4	2	153	220	69,55
Sarana	7	16	13	6	2	152	220	69,10
Prasarana	7	13	16	6	2	149	220	67,73
Struktural	9	11	13	10	1	149	220	67,73
Fungsional	4	16	17	5	2	147	220	66,82
Dihargai	9	12	13	6	4	147	220	66,82
Reward	7	16	13	7	1	153	220	69,55
Punishment	7	11	15	9	2	144	220	65,45
JUMLAH	97	203	221	106	33			
TOTAL SKOR	485	812	663	212	33	2205	3300	66,82

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Melalui pengkategorian, dilakukan berdasarkan interval batasan dengan cara : Nilai indeks min. =  $1 \times 15 \times 44 = 660$ ; Nilai indeks maks. =  $5 \times 15 \times 44 = 3300$ ; Interval =  $3300 - 660 = 2640$ ; Jarak interval =  $2640 : 5 = 528$

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dimensi Motivasi Kerja, memperoleh skor 2205 atau 66,82 % dari skor 3300 dan termasuk pada kriteria **“cukup setuju”** berada pada interval 1716 dan 2244, ditunjukkan garis kontinum sebagai berikut :



Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya  
Kabupaten Karawang.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja, diukur melalui indikator-indikator, dengan hasil pada tabel berikut :

Tabel . 9  
Rekapitulasi Tanggapan Responden  
Terhadap Indikator Dimensi Kinerja Pegawai

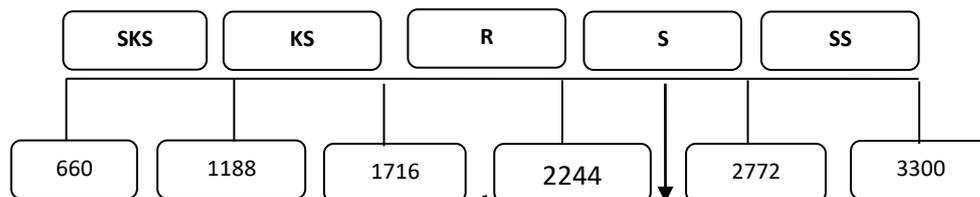
Item Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor	Skor Ideal	%
Kualitas	7	14	12	9	2	147	220	66,82
Kuantitas	7	16	11	10	0	152	220	69,09
Sasaran	7	20	9	5	3	155	220	70,45
Waktu	10	12	13	8	1	154	220	70,00
Guna	7	20	9	5	3	155	220	70,45

Semangat	8	18	10	5	3	155	220	70,45
Interaksi	8	17	12	5	2	156	220	70,91
Kerjasama	7	20	11	4	2	158	220	71,82
Beradaptasi	7	20	9	5	3	155	220	70,45
Masalah	10	13	12	7	2	154	220	70,00
Kehadiran	7	16	11	10	0	152	220	69,09
Ilmu	7	16	12	7	2	151	220	68,64
Terampil	12	12	12	7	1	159	220	72,27
Moral	7	20	9	5	3	155	220	70,45
Disiplin	8	15	11	10	0	153	220	69,55
JUMLAH	119	249	163	102	27			
TOTAL SKOR	595	996	489	204	27	2311	3300	70,04

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Melalui pengkategorian, dilakukan berdasarkan interval batasan dengan cara :  
 Nilai indeks min. =  $1 \times 15 \times 44 = 660$ ; Nilai indeks maks. =  $5 \times 15 \times 44 = 3300$ ; Interval =  $3300 - 660 = 2640$ ; Jarak interval =  $2640 : 5 = 528$

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dimensi Motivasi Kerja, memperoleh skor 2311 atau 70,04 % dari skor 3300 dan termasuk pada kriteria “setuju” berada pada interval antara 2244 dan 2772, ditunjukkan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar . 7  
 Rentang Skala Indikator-indikator pada Dimas Cipta Karya  
 Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya  
 Kabupaten Karawang.

## B. Analisis Verifikatif

### 1. Analisis Korelasi Variabel Bebas

Dalam analisis jalur, keterkaitan antara variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan melalui perkalian antara koefisiensi jalur dengan koefisiensi korelasinya.

Oleh karena itu terlebih dahulu dihitung masing – masing besaran koefisiensi korelasi diantara variabel bebas tersebut.

Berdasarkan hasil output SPSS hubungan kedua variabel bebas dapat dijelaskan sesuai tabel korelasi di bawah ini

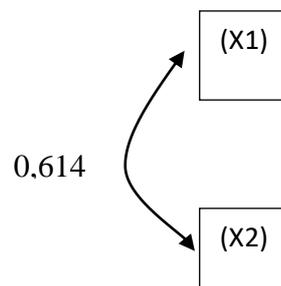
Tabel . 10  
Korelasi Variabel Bebas

Correlations		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Hubungan antara kedua variabel bebas( Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja ) dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :



Gambar . 8

Hubungan antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2016.

Berdasarkan hasil analisis, besaran koefisien korelasi variabel bebas yaitu antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) di dapat nilai sebesar 0.614 yang berarti kedua variable tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.

## 2. Analisis Jalur ( *Path Analysis* )

Koefisien jalur Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y), adalah :

Tabel . 11  
Koefisien Jalur  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

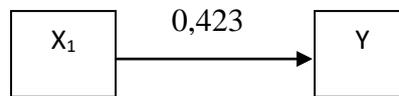
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.926	13.012		4.759	.000
	Disiplin Kerja	.354	.194	.423	3.794	.000
	Motivasi Kerja	.229	.166	.327	2.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Nilai koefisien jalur dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Koefisien jalur Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )** = 0,423, artinya pengaruh langsung Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) = 0,423, persamaannya :  $Y = 0,423 X_1$ . Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  dapat digambarkan :

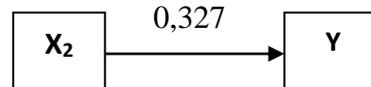


Gambar . 9

Koefisien Jalur Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

- b. **Koefisien jalur Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )** : Koefisien jalur Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,327 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,327 X_2$ .

Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat digambarkan :

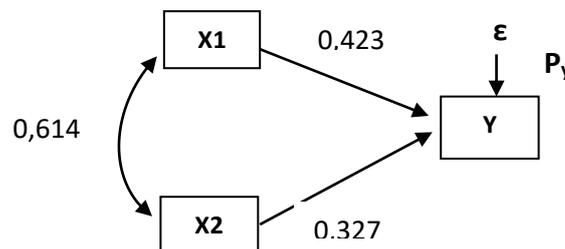


Gambar 10

Koefisien Jalur Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

- c. **Koefisien Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  :**

Koefisien jalur variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar. 11

Koefisien Jalur Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Variabel  $Y$

Koefisien jalur Disiplin (0,423) lebih tinggi dari Motivasi (0,327), artinya Disiplin ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ). Persamaan:  $Y = 0,423 X_1 + 0,327 X_2 + \rho_y \epsilon_1$

### 3. Perhitungan Koefisien Determinasi (CD)

**a. Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y :**

Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah :

Tabel . 12

Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
x <sub>1</sub>	Pengaruh Langsung Ke Y	0,423 <sup>2</sup>	0,179
	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>2</sub> ke Y	0,423 x 0,614 x 0,327	0,085
Jumlah			0,264

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,264 atau 26,4%.

**b. Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap terhadap Y :**

Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel . 13

Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X <sub>2</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0,327 <sup>2</sup>	0.107
	Pengaruh tidak langsung X <sub>2</sub> ke Y	0,423 x 0,614 x 0,327	0.104
Jumlah			0.211

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,211 atau 21,1%.

**c. Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y :**

Analisis manual pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) :

Tabel . 14

Pengaruh Didiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,423	0.179		0.104	0.264
X <sub>2</sub>	0,327	0.107	0.104		0.211
Jumlah					0.475

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil analisis menggunakan SPSS adalah :

Tabel . 15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.475	.495	4.14485

a. Predictors: Didiplin Kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable:  
Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2016

R Square ( $R^2$ ) 0,475 artinya Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 47,5 %, sisanya 52,5 % dipengaruhi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Korelasi antara Disiplin ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = \frac{0,614\sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,614^2}}$$

$$t = \frac{3,979}{0,789} \quad t = 5,043$$

Selanjutnya harga  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , pada tingkat kesalahan 5%,  $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$ , diperoleh  $t_{tabel} = 2,021$ . Hasilnya,  $t_{hitung} (5,043) > t_{tabel} (2,021)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

##### b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) :

Hipotesis pengaruh parsial Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y), dapat diketahui melalui pengujian statistik hipotesis berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ ,  $H_0$  diterima : “ Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja “

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$ ,  $H_0$  ditolak : “ Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja “.

Kriteria Uji = Tolak  $H_0$  jika  $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 44 - 2 = 42$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,021$ .

Berdasarkan tabel 11 di atas,  $t_{hitung} = 3,794$  dan  $\text{Sig.} 0,000$ , maka pengaruh  $X_1$  secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

Tabel . 16  
Pengaruh Parsial Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Struktur	Sig.	A	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_1}$	0,000	0,05	3,794	2,021	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data ,2016

Pada tabel 16 bahwa  $\text{Sig.} (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} (3,794) > t_{tabel} (2,021)$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

##### c. Hipotesis Pengaruh secara parsial Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) :

Pengujian statistik dengan hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$  Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Kriteria = Tolak  $H_0$  jika  $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 44 - 2 = 42$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,021$ . Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,477$  dan Sig. 0,000, pengaruh  $X_2$  secara parsial terhadap Y seperti tabel berikut :

Tabel .17

Pengaruh Parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Struktur	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_1}$	0,00	0,05	2,477	2,021	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (2,477) >  $t_{tabel}$  (2,021), maka  $H_0$  ditolak, disimpulkan Motivasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja.

#### d. Hipotesis Pengaruh secara Simultan :

Hipotesis pengaruh simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) :

$H_0$  :  $\rho_{yx_1 x_2} = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja.

$H_1$  :  $\rho_{yx_1 x_2} \neq 0$ ; Terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja.

Kriteria = Tolak  $H_0$  jika Sig. <  $\alpha$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 44 - 2 = 42$  diperoleh  $f_{tabel} = 3,21$ , dan  $f_{hitung}$  dapat dilihat dari table :

Tabel . 18

Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.625	2	41.812	15.333	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5149.352	41	125.594		
	Total	5232.977	43			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisipliKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan table 18 sebagaimana di atas, bahwa  $F_{hitung} = 15,333$  dan Sig. =,000. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y diperlihatkan pada tabel 4.71 berikut ini:

Tabel . 19

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktur	Sig.	$\alpha$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_1x_2}$	0,000	0,05	15,333	3,21	$H_0$ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Tabel 19 menunjukkan bahwa nilai  $\text{Sig. (0,000)} < \alpha (0,05)$  dan  $F_{\text{hitung}} (15,333) > F_{\text{tabel}} (3,21)$ , maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai.

### C. Pembahasan Penelitian

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berdasarkan hasil analisis indikator : tujuan pekerjaan; kemampuan kerja; sikap; perbuatan; kompensasi; kesejahteraan; kesamaan perlakuan; kesamaan hukum; arahan pimpinan; perhatian pimpinan; sanksi positif; sanksi negatif; konsistensi sanksi; hubungan vertikal; hubungan horizontal; dengan skor 2282 = 69,15 % dari skor 3300 termasuk kriteria “setuju” pada interval 2242 dan 2772. Artinya pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, secara umum setuju terhadap disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan hasil analisis indikator : nyaman; kesejahteraan; pengembangan karir; kepuasan kerja; pengakuan; keterlibatan; keselamatan kerja; kesehatan kerja; sarana; prasarana; strata struktural ; strata fungsional; dihargai; reward; punishment; memperoleh skor 2205 = 66,82 % dari skor 3300 dan termasuk pada kriteria “cukup setuju” pada interval 1716 dan 2244. Artinya pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, secara umum cukup setuju terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
3. Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berdasarkan hasil analisis indikator, yaitu: . kualitas; kuantitas; tepat sasaran; tepat waktu; tepat guna; semangat; berinteraksi; kerjasama; beradaptasi; pemecahan masalah; kehadiran ; pengetahuan; keterampilan; sikap moral; dan disiplin tinggi; memperoleh skor 2311 atau 70,04 % dari skor 3300 dan termasuk pada kriteria “setuju” berada pada interval antara 2244 dan 2772. Ini artinya pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, secara umum setuju terhadap kinerja dalam melaksanakan tupoksinya.
4. Hubungan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,614. Ini menunjukkan atau mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif, artinya apabila disiplin kerja naik maka tingkat motivasi kerja pegawai juga naik.
5. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) 0,423, maka tingkat determinasinya adalah  $0,423^2 = 0,179$  atau 17,9 % . Ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 17,9 % .  
Sedangkan pengaruh parsial Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,327, maka tingkat determinasinya adalah  $0,327^2 = 0,107$  atau 10,7 % , Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 10,9 % .  
Oleh karena 0,423 lebih besar dari 0,327 atau persentase 17,9 % lebih besar dari 10,9 % , maka dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai jika dibandingkan variabel dengan variable Motivasi Kerja.
6. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan kriteria uji  $\text{Sig. (0,0000)} > \alpha (0,05)$  dan  $F_{\text{hitung}} (15,333) > F_{\text{tabel}} (3,21)$ , artinya  $H_0$  ditolak. Total pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,475 atau 47,5 % . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pegawai pada Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta

Karya Kabupaten Karawang memiliki kontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 47,5 %, sedangkan sisanya sebesar 52,5 % merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) pada Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, dengan 15 butir pernyataan diperoleh total skor sebesar 2205 berada pada rentang skala 2244 – 2772, menunjukkan para pegawai setuju mengenai Indikator yang harus dipertahankan, yaitu kategori “sangat setuju”, seperti : sikap, sanksi positif, sanksi negatif, dan konsistensi sanksi. Sedangkan skor di bawah kriteria setuju harus ditingkatkan lagi.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, dengan 15 butir pernyataan diperoleh total skor 2265 berada pada rentang skala 1716 – 2244, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan ‘cukup setuju “. Terdapat indikator harus ditingkatkan lagi, karena responden yang menyatakan cukup setuju melebihi dari sepertiga responden, sehingga perlu mendapat perhatian pimpinan.
3. Kinerja (Y) pada Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang, dari 15 butir pernyataan diperoleh total skor 2311 pada rentang skala 2244 – 2772 dengan kriteria “setuju”. Indikator perlu ditingkatkan : kualitas, kuantitas, selesai tepat waktu, semangat, berinteraksi, kerjasama, pemecahan masalah, kehadiran, pengetahuan, keterampilan, dan tingkat disiplin tinggi.
4. Koefisien Korelasi diantara variabel bebas antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi ( $X_2$ ) pegawai, dengan nilai 0,614 ; berarti mempunyai tingkat hubungan kuat dan searah dan pengujian hipotesis korelasi antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada tingkat kesalahan 5%,  $df = n - 2 = 44 - 2 = 42$ , diperoleh  $t_{tabel} = 2,021$ , maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (5,043) > t_{tabel} (2,021)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yang kuat pada pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang.
5. Koefisien Jalur Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,431, Sehingga persamaannya  $Y=0,431X_1$  dan Untuk Hipotesis Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja(Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 139 - 2 = 137$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,960$ . Menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 4,821$  dan  $Sig. (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} (4,821) > t_{tabel} (1,960)$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja.
6. Koefisien Jalur Variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Variabel Kinerja adalah sebesar 0,328 sehingga persamaannya  $Y=0,328X_2$  dan Untuk Hipotesis Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 139 - 2 = 137$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,960$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $Sig. (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} (3,673) > t_{tabel} (1,960)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja
7. Koefisien Jalur Variabel Disiplin Kerja (0,431) lebih tinggi dibandingkan dengan Variabel Motivasi (0,328), artinya Disiplin Kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

dibandingkan dengan Motivasi ( $X_2$ ). Dan Untuk Hipotesis Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Bidang Tata Ruang dan Pemukiman Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, di mana hasil uji F memperlihatkan bahwa Untuk Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% ( $df$ ) =  $n - 2 = 139 - 2 = 137$  menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (68,513) >  $f_{tabel}$  (3,02), maka  $H_0$  ditolak. Total pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,502 atau 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 50,2%, sisanya 49,8% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti, artinya peneliti berikutnya dapat memilih variable lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis, Jakarta: Bina Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W.1985. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. McGraw-Hill, Inc.
- Dwiyanto, Agus.1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Yogyakarta: Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Fathoni, 2004. Organisasi dan manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Mahastya.
- Juni Priansa, Donni. 2007. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Prisma pustaka.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly. 1997 Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, terjemahan Djoebran W., Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno.1978 Metodologi Research, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yermias J. 1995 Analisis Peran dalam Penentuan Alternatif Kebijakan Publik, Yogyakarta: MAP-UGM.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1992 Etika Administrasi Negara, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1991 Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia, Bandung: IKOPIN.
- Rivai, Veithzal. 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sembel, Kartini. 2002 Tesis: “Analisis Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara”, Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, Sondang P. 1994 Patologi Birokrasi, Analisis, Identifikasi dan Terapinya, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2002 Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 1990 Azas Manajemen, Bandung: Mandar Maju.
- Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung , Alfabeta CV.
- Nurul Zuriyah. 2006. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori – Aplikasi, Bumi Akasara, Jakarta.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil, Bandung, PT. Refika Aditama
- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.