

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Iiz Rozudin¹⁾, Wanta²⁾, Nandang³⁾

Email: mn16.iizrozudin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id², nandang@ubpkarawang.ac.id³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mencari, mengetahui, menganalisis kondisi motivasi kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (2) mencari, mengetahui, menganalisis kondisi disiplin kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (3) mencari, mengetahui, menganalisis kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (4) mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (5) mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (6) mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. (7) mengetahui pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, Jumlah populasi dalam penelitian ini 210 orang dan jumlah sampelnya berjumlah 138 orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis korelasi, koefisien determinasi dan analisis jalur atau *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kondisi motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dalam keadaan baik. Berdasarkan hasil uji verifikatif terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 15,3%. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 20,28%. Terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang sebesar 35,70%.

Kata kunci: motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dinas Pertanian Kabupaten Karawang merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kegiatan produksi hortikultura, peningkatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan, semua kegiatan tersebut tidak lepas dari keberadaan dinas pertanian kabupaten karawang. Dalam rangka meningkatkan produksi, konsumsi dan pemasaran produk-produk pertanian pangan, dinas pertanian menekankan pada kualitas pegawai agar meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan terhadap atasan maupun pemerintah. Tujuan sebuah organisasi bisa dicapai apabila organisasi mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau institusi. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan menjalankan tugas yang diberikan bersama dengan pegawainya. Keberhasilan pimpinan dalam menjalankan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi orang lain. Artinya kinerja pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya atau bawahannya. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Tujuan organisasi disini merupakan suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Tujuan harus dirumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan pegawai dalam pencapaiannya. Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor diantaranya: motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dsb. Untuk mencari faktor apa saja yang mempengaruhi dan paling bermasalah terhadap kinerja maka peneliti melakukan pra penelitian dimana variabel yang diteliti adalah motivasi dan disiplin kerja. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, peneliti melakukan prapenelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai sejumlah 20 responden dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, berdasarkan temua dilapangan ditemukan dugaan beberapa permasalahan sebagai berikut:

Permasalahan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang tentang Kualitas pegawai masih belum optimal, hal ini masih ditemukan masih adanya pegawai yang tidak mencapai target yang ditentukan instansi.

Data empirik kinerja pegawai paada Dinas Kabupaten Karawang adalah:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas kerja			4	8	6	18	6	24	4	20	70	100	70
2	Kuantitas kerja	1	1	5	10	8	24	4	16	2	10	61	100	61
3	Produktivitas			4	8	7	21	6	24	3	15	68	100	66
4	Efektivitas			3	6	8	24	7	28	2	10	68	100	68
5	Kemandirian			2	4	9	27	5	20	4	20	71	100	71
Jumlah												338	500	67
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2020

Permasalahan Motivasi Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yaitu:

- Masih ada pegawai yang belum terpenuhi kebutuhan hidupnya sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja
- Masih ada pegawai yang masih kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- Masih ada pegawai yang merasa puas dengan jabatan yang sudah diraihinya sehingga kurang antusias untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Data empirik motivasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang adalah:

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kebutuhan fisiologis	-	-	5	10	7	21	5	20	1	5	66	100	66
2	Kebutuhan akan rasa aman			4	8	7	21	5	20	3	15	69	100	69
3	Kebutuhan untuk merasa memiliki			4	8	6	18	6	24	4	20	70	100	70
4	Kebutuhan akan harga diri			2	4	9	27	7	28	2	10	69	100	69
5	Kebutuhan mengaktualisasikan diri	1	1	3	6	6	18	5	20	5	25	70	100	70
Jumlah												264	500	69
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2020

Permasalahan Disiplin Kerja tentang dari ketaatan seseorang terhadap aturan yang ada, melaksanakan tugas, menggunakan dan memelihara barang-barang dinas, bersikap dan bertingkah laku sopan. Data empirik kedisiplinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang adalah:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Mentaati segala peraturan	-	-	5	10	7	21	7	28	1	5	64	100	64
2	Melaksanakan tugas			3	6	8	24	6	24	3	15	69	100	69
3	Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas			4	8	11	33	3	12	2	10	63	100	63
4	Bersikap dan bertingkah laku sopan santun			2	4	9	27	8	32	1	5	68	100	68
Jumlah												264	400	66
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 4														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2020

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan hasrat untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang berasal dari kekuatan internal seseorang.

Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow (dalam Anwar Prabu, 2015:94-95) mengemukakan hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dalam mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam upaya memperkuat pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2016:194) Menyebutkan Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan ssuatu organiasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.

2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (Bintoro, 2017:106) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan isntansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Metodelogi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Menurut Syofian Siregar (2013:8) bahwa metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah pada metode ini dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survey dan studi perkembangan. Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Karawang yang berada di Jl By Pass Tanjung Pura Desa Tanjung Mekar, Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang baik yang PNS maupun honorer sebanyak 210 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionale stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 138 orang.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang yang berjumlah 138 orang. Dimana terdapat lima karakteristik pegawai yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pegawai, masa kerja.

Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pria sebanyak 99 orang atau sebesar 71,7%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar 28,3%.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 62 orang atau sebesar 44,9%, responden dengan pendidikan

SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 25,4%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 28 orang atau sebesar 20,3%, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang atau sebesar 7,2% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 orang atau sebesar 2,2%.

Status Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan status pegawai, responden dengan Status Pegawai Negeri Sipil sebanyak 119 orang atau sebesar 86,2%, sedangkan responden dengan status Pegawai Honorer sebanyak 19 orang atau sebesar 13,8%.

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan usia Pegawai 26-45 tahun sebanyak 73 orang atau sebesar 52,9%, responden dengan usia Pegawai lebih dari 46 tahun sebanyak 44 orang atau sebesar 31,9%, responden dengan usia Pegawai 17 sampai dengan 25 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 15,2%.

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan kerja 3-5 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 37,0%, responden dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 49 orang atau sebesar 35,5%, responden dengan masa kerja 1~3 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 19,6%, responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 8,0%.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data uji statistik validitas dari setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r table. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk menjadi alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	,883	15	Reliabel
Disiplin Kerja	,900	15	Reliabel
Kinerja Pegawai	,886	15	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel di dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dapat diolah lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas *Nonparametric Kolmogorovsmirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		138	138	138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,3116	59,8261	56,6087
	Std. Deviation	7,22405	7,55120	8,90373
		Absolute	,087	,111
Most Extreme Differences	Positive	,087	,062	,091
	Negative	-,050	-,111	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016	1,300	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253	,068	,206
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh data kuesioner menunjukkan tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,253; 0,068; dan 0,206 lebih besar dari 0,05), berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing varabel memiliki tingkat signifikan di atas 5% (0,05). Maka dinyatakan terdistribusi dengan normal.

Analisis Deskriptif

Kondisi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 item pertanyaan diperoleh total skor rekapitulasi tanggapan responden sebesar 8039, dimana nilai tersebut berada pada kriteria baik (7.039 - 8.694 = Baik), artinya pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang secara keseluruhan memiliki motivasi yang baik.

Kondisi Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 item pertanyaan diperoleh total skor rekapitulasi tanggapan responden adalah 7517, dimana nilai tersebut berada pada kriteria baik (7.039 - 8.694 = Baik),), artinya pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten

Karawang secara keseluruhan memiliki disiplin yang baik.

Kondisi Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 item pertanyaan diperoleh total skor tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai adalah 7708, nilai tersebut berada pada kriteria baik ($7.039 - 8.694 = \text{Baik}$), dimana nilai tersebut berada pada kriteria baik ($7.039 - 8.694 = \text{Baik}$),), artinya pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik.

Analisis Verifikatif

Koefisien Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Tabel 11 Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja
Correlations

		Motivasi	Disiplin_Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	138	138
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	138	138

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

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Tabel 11 menunjukkan besarnya koefisien korelasi (r) antara motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja cukup kuat dan positif ($0,400 - 0,599 = \text{Cukup Kuat}$).

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

Tabel 12 Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

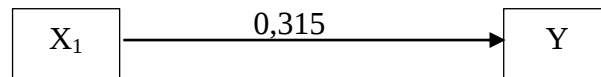
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,996	4,953		2,826	,005
1 Motivasi	,349	,085	,315	4,080	,000
Disiplin_Kerja	,396	,079	,385	4,986	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Tabel 12 menunjukkan koefisien jalur pengaruh parsial motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,315. Pengaruh parsial variabel motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

$$CD = (0,315)^2 \times 100\%$$

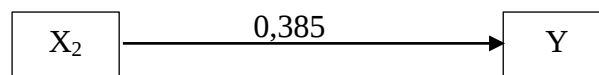
$$CD = 0,0992 \times 100\%$$

$$CD = 9,92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 9,92%, artinya bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 9,92% sedangkan sisanya 90,08% ($100\% - 9,92\% = 90,08\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Faktor lain tersebut seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

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

Tabel 12 menunjukkan koefisien jalur pengaruh parsial untuk disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,385. Pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

$$CD = (0,385)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,1482 \times 100\%$$

$$CD = 14,82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 14,82%, artinya bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 14,82% sedangkan sisanya 85,18% ($100\% - 14,82\% = 85,18\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

Koefisien Jalur Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 13 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,357	,347	7,50299

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Tabel 13 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,357. Artinya bahwa pengaruh simultan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35,70%. Dan sisanya sebesar 24,30% ($100\% - 35,70\% = 24,30\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Mengacu pada hasil pengujian koefisien korelasi, koefisien jalur pengaruh parsial, dan koefisien jalur pengaruh simultan dengan menggunakan program aplikasi SPSS, maka dapat dilakukan perhitungan secara manual pengaruh simultan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). perhitungan manual tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

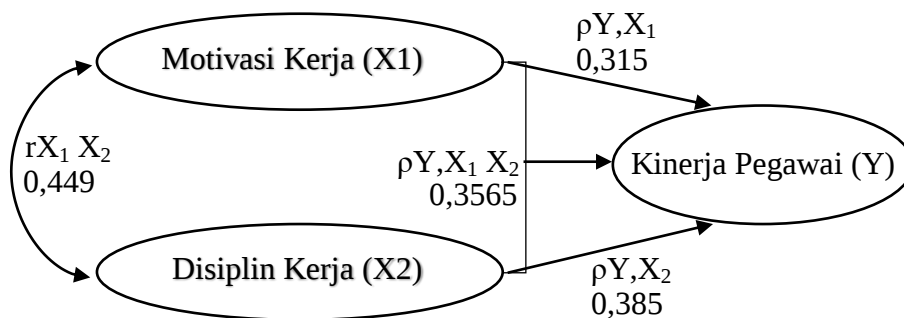
Tabel 14 Perhitungan Manual Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien	Koefisien	Pengaruh	Pengaruh Tidak Langsung	Total
-----------	-----------	----------	-------------------------	-------

Korelasi	Jalur	Langsung	Melalui X1	Melalui X2	Pengaruh
Hubungan X1 dengan X2 = 0,449	Pengaruh Parsial X1 terhadap Y = 0,315	$0,315 \times 0,315 = 0,0992$	-	$0,315 \times 0,449 \times 0,385 = 0,0545$	0,1537
	Pengaruh Parsial X2 terhadap Y = 0,385	$0,385 \times 0,385 = 0,1483$	$0,385 \times 0,449 \times 0,315 = 0,0545$	-	0,2028
Total Pengaruh Simultan					0,3565 = 35,65%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Koefisien jalur hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, pengaruh parsial langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dan pengaruh parsial langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4 Model *Path Analysis* Hasil Pengujian

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja (Uji r)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.61 yang telah dijelaskan di atas, diketahui nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,449 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $r \neq 0$, artinya bahwa terdapat hubungan cukup kuat dan positif ($0,400 - 0,599 = \text{Cukup Kuat}$) antara motivasi dengan disiplin kerja.

Pengujian Pengaruh Parsial Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Uji t)

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.63 yang telah dijelaskan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,080 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $n-2 = 138 - 2 = 136$ diperoleh nilai sebesar 1,97756. Sehingga, jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,080 > 1,97756$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Pengaruh Parsial Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Uji t)

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.63 yang telah dijelaskan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,986 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $n-2 = 138 - 2 = 136$ diperoleh nilai sebesar 1,97756. Sehingga, jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,986 > 1,97756$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Pengaruh Simultan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 15 Hasil Uji Simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4217,304	2	2108,652	37,457	,000 ^b
Residual	7599,797	135	56,295		
Total	11817,101	137			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

Tabel 15 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 37,457 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $F(k:n-2) = F(2:138-2) = 136$ diperoleh nilai sebesar 3,06. Sehingga, jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($37,457 > 3,06$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Kondisi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi motivasi kerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan tanggapan responden memiliki total skor sebesar 8.039, nilai tersebut berada pada kriteria setuju ($7.038 - 8.694 = \text{Setuju}$). Artinya bahwa kondisi motivasi kerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kondisi baik.

Kondisi Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi disiplin kerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan tanggapan responden memiliki total skor sebesar 7.517, nilai tersebut berada pada kriteria setuju ($7.038 - 8.694 = \text{Setuju}$). Artinya bahwa kondisi disiplin kerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kondisi baik.

Kondisi Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang

Kondisi kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berdasarkan tanggapan responden memiliki total skor sebesar 7.708, nilai tersebut berada pada kriteria setuju ($7.038 - 8.694 = \text{Setuju}$). Artinya bahwa kondisi kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kondisi baik.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian mengenai hubungan atau korelasi (r) antara motivasi dengan disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,499. Nilai tersebut

menunjukkan hubungan cukup kuat ($0,400 - 0,599 =$ Cukup Kuat) dan searah (positif) antara motivasi dengan disiplin kerja.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dan uji hipotesis pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai mana telah dijelaskan di atas bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Pengaruh parsial secara langsung tersebut adalah sebesar 9,92%, artinya bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 9,92% sedangkan sisanya 90,08% ($100\% - 9,92\% = 90,08\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh parsial secara tidak langsung adalah sebesar 5,45% dan total pengaruh parsial adalah sebesar 15,37%.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dan uji hipotesis pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa terdapat pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Nilai pengaruh parsial secara langsung tersebut adalah sebesar 14,82%, artinya bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 14,82% sedangkan sisanya 85,18% ($100\% - 14,82\% = 85,18\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh parsial secara tidak langsung adalah 5,45% dan total pengaruh parsial adalah sebesar 20,28%.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil uji koefisien jalur dan uji hipotesis pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana telah dilaskan di atas bahwa terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Nilai pengaruh simultan tersebut adalah sebesar 35,70%. dan sisanya sebesar 64,30% ($100\% - 35,70\% = 64,30\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik.
2. Kondisi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik
3. Kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik.
4. Terdapat hubungan cukup kuat dan positif antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang.
5. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, baik pengaruh parsial secara langsung maupun tidak langsung.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang, baik pengaruh parsial secara langsung maupun tidak langsung.
7. Terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang. Pengaruh simultan tersebut adalah positif dan signifikan

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa saran diantaranya:

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang kondisi motivasi kerja, maka Dinas Pertanian Kabupaten Karawang perlu meningkatkan kondisi rasa nyaman diantara para teman seantor dan meningkatkan kemampuan kerja para pegawai.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kondisi disiplin kerja, maka Dinas Pertanian Kabupaten Karawang harus dapat memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dan memberikan arahan kepada para pegawai untuk selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan sebelum bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kondisi kinerja pegawai, maka para pimpinan yang ada Dinas Pertanian Kabupaten Karawang harus memberikan contoh

dalam hal mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien dan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

4. Perlu dilakukan pencarian indikator-indikator lain dari motivasi kerja agar dapat memiliki keeratan hubungan dengan kondisi disiplin kerja pegawai.
5. Dinas Pertanian Kabupaten Karawang perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan meningkatkan motivasi kerja, pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Disiplin kerja merupakan kesadaran dalam memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam upaya memperkuat pedoman organisasi. Oleh karena itu Dinas Pertanian Kabupaten Karawang perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin, membangun lingkungan kerja yang disiplin agar pegawai merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja untuk selalu disiplin dalam bekerja.
7. Dinas Pertanian Kabupaten Karawang perlu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Amalia, Syarah & Mahendra Fakhri. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis.10(2). <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>.
- Bagja Sogiana, Muhammad. 2018. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT KIC*. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/372>.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta. Gava Media.
- Darmanto & R Hamdani Harahap. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*. Jurnal Administrasi Publik. 3(1). <https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1067/1077>.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolut*, Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.

- Fahmi Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja, Edisi Pertama. Jakarta.
- _____, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktek. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi, Rita Irviani. 2018. Pengantar Manajemen. Andi, Yogyakarta.
- Gabriella, Petrina & Hendy Tannady. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. Jurnal SENSASI. 121-124. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/281/274>.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanto & Siti Noor Hidayati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Maksipreneur. VI(1), 67-76. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/285/258>.
- Kasmir, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik, Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Khairuddin, Helly & Azrie Mofika. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir*. <http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/886>.
- Kumarawati, raka. dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Jurnal ekonomi & bisnis Jagaditha, 4(2).<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/224>.
- Lomban, Merrel C. Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado*. Jurnal EMBA. 3(1). 242-253. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7084/6597>.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.
- Mangkuprawira TB. Sjafri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisin Kedua. Bogor.
- Meilany, Prastika & Mariaty Ibrahim. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru*. Jurnal Onlinae Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

- Universitas Riau. 2(2). <https://www.neliti.com/publications/32331/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-bagian-operasional-pt-in>.
- Pandoyo, Sofyan Moh. 2014. Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi menggunakan Software Data Eviews 9. In Media, Bogor.
- Rahardja, Pratama. 2015. Pengantar Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rosyidi, Suherman. 2017. Pengantar Teori Ekonomi; Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rozalia, Nur Avni. dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. 26(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1048/1231>.
- Rukhayati. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen. Vol 5 No.2. <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/293>.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta.
- Siregar, Baharudin & Nurmaida Irawani S. 2010. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota*. Jurnal Magister Psikologi UMA. 2(1). <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/703/737>.
- Siregar, Syofian. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama, Jakarta.
- Sudarwati, Suparno. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma.12(01). <https://www.neliti.com/publications/116176/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-dinas>.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.

- Sulistiyani, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Media, Yogyakarta.
- Sungkono. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang dan Pemukiman pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/issue/view/26>.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Andi, Jakarta.
- Sutrisno, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal of Management. 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/503/489>.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- Widayat, Syaiful Bagus. 2017. *“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja”*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Program Studi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://epac.id/id/eprint/5>.