



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 6644-6660

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan  
Tata Ruang Karawang)

Ayu Angelica<sup>1✉</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Syifa Pramudita Faddila<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn17.ayuelica@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn17.ayuelica@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini menguji bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang. Penelitian ini akan menguji korelasi, pengaruh parsial, dan pengaruh simultan dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan sampling jenuh (kadang-kadang disebut sensus), 116 peserta dipilih. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis rute. Analisis data penelitian menghasilkan: (1) Motivasi kerja dan disiplin mempunyai hubungan searah positif yang tinggi sebesar 0,738. (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% (0,344). (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5% atau 0,325. (4) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,669 atau 66,9%, sedangkan variabel lain sebesar 33,1%.

Kata Kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract

This study examines how work motivation and discipline affect Karawang Public Works and Spatial Planning Service employee performance. This study will examine correlation, partial influence, and simultaneous effects utilising descriptive and quantitative methods. Using saturation sampling (sometimes termed census), 116 participants were selected. Data was then analysed using route analysis. Research data analysis yields: (1) Work motivation and discipline have a high, positive unidirectional association of 0.738. (2) Work motivation partially affects employee performance by 34.4% (0.344). (3) Work discipline affects employee performance by 32.5%, or 0.325. (4) Work motivation and discipline affect employee performance by 0.669, or 66.9%, whereas other variables account for 33.1%.

Keyword: *work motivation, work discipline, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu badan usaha, baik milik swasta maupun milik negara, yang berfungsi sebagai entitas terorganisir dalam produksi dan distribusi barang dan jasa, dengan tujuan utama memaksimalkan keuntungan finansial. Globalisasi telah meningkatkan persaingan dari pasar domestik dan luar negeri bagi perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terlatih untuk meningkatkan kualitas dan memajukan usahanya agar dapat bersaing.

SDM sangat penting bagi perusahaan karena mereka mengelola, mengatur, dan mengoptimalkan personel untuk memaksimalkan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia yang efektif meningkatkan efektivitas dan efisiensi, yang membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mencapai tujuan perusahaan tidak hanya memerlukan peralatan, sarana, dan prasarana yang memadai, tetapi juga upaya pribadi. Setiap karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang berharga terhadap pencapaian tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan operasional suatu perusahaan bergantung pada efektivitas karyawan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka profitabilitas perusahaan juga meningkat. Kinerja pada hakikatnya merupakan hasil usaha seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Azhar & Shafighi (2013:2) menegaskan bahwa adanya faktor motivasi yang kuat dan penggunaan konsep motivasi memberikan kontribusi terhadap pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi dengan meningkatkan kemampuan dan memberikan kesempatan kerja.

Untuk memfasilitasi pembentukan kerangka pemerintahan yang efektif, penting untuk melakukan evaluasi kinerja untuk mengukur tingkat pencapaian yang dicapai selama jangka waktu tertentu. ASN Indonesia memanfaatkan program E-Lapkin, sebuah laporan kinerja elektronik, untuk tinjauan kinerja tahunan mereka. Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2810/M.PANRB/08/2016 mengamanatkan bahwa pejabat pembinaan pegawai negeri sipil pusat dan daerah harus menyerahkan hasil penilaian kinerja pegawai di instansinya kepada Badan Kepegawaian Negara. (BKN) sebagai evaluasi kinerja pada bulan Maret tahun berikutnya. Keunggulan pemanfaatan E-Lapkin dalam kinerja ASN meliputi kemampuan menilai dan melacak kinerja ASN secara berkala, menjadi tolak ukur dalam menentukan insentif kinerja pegawai, dan memudahkan pemetaan kinerja pegawai dalam kerangka sistem merit. Penilaian kinerja ASN di E-Lapkin meliputi pengukuran target yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja pegawai (SKP) yang mencakup metrik prestasi kerja dan perilaku kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang

No.	Unsur Penilaian Prestasi Kerja	Nilai Capaian	Jumlah Pegawai
1.	Sasaran Kinerja Pegawai	90,1-100 (Sangat baik)	4 orang
		85,1-90,0 (Baik)	91 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	30 orang
		75-80.0 (Kurang)	-
2.	Perilaku Kerja	-	-
	Orientasi pelayanan	90,1-100 (Sangat baik)	2 orang
		85,1-90,0 (Baik)	94 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	23 orang
		75-80.0 (Kurang)	6 orang
	Integritas	90,1-100 (Sangat baik)	18 orang
		85,1-90,0 (Baik)	77 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	24 orang
		75-80.0 (Kurang)	6 orang
	Komitmen	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	93 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	27 orang
		75-80.0 (Kurang)	4 orang
	Disiplin Kerja	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	39 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	66 orang
		75-80.0 (Kurang)	19 orang
	Kerja Sama	90,1-100 (Sangat baik)	9 orang
		85,1-90,0 (Baik)	40 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	74 orang
		75-80.0 (Kurang)	2 orang
	Kepemimpinan	90,1-100 (Sangat baik)	1 orang
		85,1-90,0 (Baik)	11 orang
		80.1-85,0 (Cukup)	25 orang
		75-80.0 (Kurang)	-
		90,1-100 (Sangat baik)	1 orang

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PUPR Karawang, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang secara keseluruhan belum mencapai hasil yang maksimal karena capaian kinerja yang diharapkan masih berada di bawah ekspektasi perusahaan. Dimana hasil penilaian kinerja tahun 2022 pada sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja yang dilakukan pegawai masih adanya karyawan yang dinyatakan menjadi kategori kurang baik. terutama pada bagian komitmen kerja, kerja sama dan disiplin kerja masih banyak pegawai yang belum mencapai kategori baik. Tentunya hal ini dikarenakan adanya kelalaian pegawai yang terjadi selama melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan menaati aturan masih belum maksimal.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja bagi perusahaan. Setiap organisasi berkeinginan untuk meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang pemimpin perusahaan untuk memiliki kemampuan dalam menanamkan motivasi, karena motivasi berpotensi untuk mengobarkan semangat karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi harus merancang teknik untuk memotivasi pekerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk mengerahkan usaha dan kemampuan kognitif yang lebih besar, sehingga memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laela Novianti Dewi, dkk (2019) dalam penelitiannya mengenai "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)" yang menjelaskan bahwa  $t_{hitung} 2,020 > t_{tabel} 1,995$  dengan tingkat signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memaksimalkan kinerja.

Selain memberikan motivasi, pimpinan perusahaan juga harus mengedepankan sikap dan etika kerja. Disiplin meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Malayu S.P Hasibuan (2017) menegaskan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat kedisiplinan individu dengan prestasi kerjanya. Dengan demikian, disiplin meningkatkan prestasi kerja.

Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi atau institusi perusahaan memerlukan kedisiplinan. Disiplin akan efektif jika organisasi memupuk budaya sosialisasi dan secara konsisten menegakkan peraturan, sekaligus memberikan informasi kepada karyawan mengenai dampak pelanggaran peraturan. Pendekatan ini memastikan penetapan peraturan dan regulasi yang kuat di dalam perusahaan. Penerapan suatu peraturan yang konsisten dan akurat akan menjadikan internalisasi suatu peraturan sebagai suatu kebiasaan di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kinerja pegawai yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penjelasan tersebut

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, dkk (2018) dalam penelitiannya mengenai "Pengaruh Disiplinkerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerjapegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso" yang menjelaskan bahwa variabel disiplinkerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerjapegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Nilai estimasi t tabel (4,158) melebihi nilai t tabel (2,074). Disiplinkerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu peningkatannya sangatlah penting. Hal ini dapat dicapai dengan mengikuti aturan organisasi, mengatur waktu dengan baik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan mengurangi ketidakhadiran.

Berdasarkan pantauan sebagian personel Dinas PUPR, masih terdapat oknum yang tidak mampu memenuhi tenggat waktu dan terdapat juga pegawai yang tidak menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya dorongan dalam menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan pegawai lain dalam bentuk Kerjasama ataupun persahabatan sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan tidak mencapai target perusahaan. Serta masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan ketika pegawai diharuskan loyal kepada perusahaan, seperti halnya belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa pegawai berupa promosi jabatan, bonus, insentif dan lainnya yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja pegawai. Sedangkan menurut hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian, pegawai masih seringkali melupakan untuk melakukan absensi apabila datang ataupun pulang kantor sehingga kehadiran pegawai tersebut dianggap kosong karena tidak masuk ke sistem absensi online (*Finger Print*). Selain itu masih terdapat juga pegawai yang kurang mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan seperti masih ada saja karyawan yang merokok didalam ruangan kerja, memakai seragam kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, tidak berada diruang kerja pada jam kerja biasanya pegawai tersebut dikantin atau sedang mengobrol dengan rekan kerja membahas hal-hal diluar perusahaan dan menyebabkan pekerjaan jadi tertunda.

Berdasarkan kajian latar belakang, kajian teori, hasil wawancara dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas maka penelitian ini akan menjelaskan tentang motivasikerja, disiplinkerja dan kinerjapegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Tata Ruang Karawang, serta hubungan diantara ketiga variabel tersebut.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup dan analisis data kuantitatif dalam penelitian deskriptif dan verifikatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:11), pendekatan deskriptif adalah suatu teknik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau gambaran menyeluruh tentang pokok bahasan yang dipelajari. Hal ini dicapai dengan mengumpulkan dan menyajikan data atau sampel dalam bentuk aslinya, tanpa melakukan analisis atau menarik kesimpulan yang disepakati secara universal. Metode penelitian verifikasi statistik menguji hipotesis untuk membangun hubungan sebab akibat antar variabel. Metode ini melibatkan melakukan perhitungan statistik untuk menghasilkan data bukti yang mendukung atau menolak hipotesis.

Penelitian ini menggunakan analisis rute untuk mengetahui bagaimana motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerjapegawai ( $Y$ ). Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Karawang akan melakukan penelitian tersebut. Penelitian dilakukan di Jl. Dewi Sartika No.01, Nagasari, Kabupaten Karawang Barat, Jawa Barat.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:113), populasi adalah sekelompok besar hal atau subjek yang peneliti identifikasi, pelajari, dan ambil kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan 116 anggota Dinas PUPR Karawang. Menurut Sugiyono (2018:81), sampel merupakan perwakilan dari populasi dan mempunyai sifat yang serupa. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh mengambil sampel seluruh populasi. Penelitian ini melibatkan 116 pegawai Dinas PUPR Karawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari personel Dinas PUPR Karawang dengan jumlah sampel sebanyak 116 orang.

### Hasil Pengujian Keabsahan Data

#### Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner, nilai estimasi  $r$  harus lebih besar dari 0,3. Validasi kuesioner berdasarkan kriteria tersebut (Sugiyono, 2018:142). Cek validitas variabel motivasikerja, disiplin, dan kinerjapegawai pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,674	0,3	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,694	0,3	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,723	0,3	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,686	0,3	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,718	0,3	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,696	0,3	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,674	0,3	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,704	0,3	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,657	0,3	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,729	0,3	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,716	0,3	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,668	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,724	0,3	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,750	0,3	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,871	0,3	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,765	0,3	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,745	0,3	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,651	0,3	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,699	0,3	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.8</sub>	0,754	0,3	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,830	0,3	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,784	0,3	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0,715	0,3	Valid
	X <sub>2.12</sub>	0,636	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,739	0,3	Valid
	Y.2	0,777	0,3	Valid
	Y.3	0,740	0,3	Valid

	Y.4	0,683	0,3	Valid
	Y.5	0,706	0,3	Valid
	Y.6	0,736	0,3	Valid
	Y.7	0,734	0,3	Valid
	Y.8	0,777	0,3	Valid
	Y.9	0,760	0,3	Valid
	Y.10	0,750	0,3	Valid
	Y.11	0,718	0,3	Valid
	Y.12	0,691	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023*

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasikerja, disiplinkerja, dan kinerja karyawan dianggap valid karena seluruh item pernyataan mempunyai nilai di atas 0,3.

#### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:198) menyatakan reliabilitas instrumen dinilai melalui pengujian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Persyaratan minimal untuk keandalan ditetapkan pada  $> 0,6$ . Hasil penilaian reliabilitas variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,902	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,926	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS, 2023*

Motivasikerja, disiplinkerja, dan kinerjapegawai memiliki nilai r sebesar 0,902, 0,926, dan 0,922 pada Tabel 3. Seluruh variabel dalam penelitian ini kredibel karena estimasi koefisien korelasi (r) melebihi 0,6.

#### Uji Normalitas

Metode *Kolmogorov-Smirnov* di SPSS menentukan apakah data terdistribusi secara teratur. Variabel dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72310856
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi, data penelitian ini mengikuti distribusi normal.

#### Analisis Verifikatif

#### Analisis Korelasi

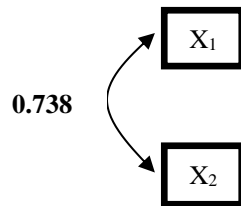
Analisis jalur mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen yang saling berhubungan. Kalikan koefisien rute dengan koefisien korelasi untuk menghitung pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, mulailah dengan menghitung koefisien korelasi untuk setiap variabel independen. Untuk memperoleh informasi lebih lanjut mengenai korelasi kedua variabel yang tidak saling dipengaruhi, silakan merujuk pada tabel 5 yang disajikan di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.738*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	116	116
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.738*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	116	116

Sumber : Hasil pengolahan dataSPSS, 2023

Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan ( $r = 0,738$ ) antara motivasikerja dan disiplin ( $p < 0,001$ ). Kisaran koefisien korelasi  $0,60-0,799$  menempatkan motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) pada kelompok kuat (Sugiyono, 2018:184). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara motivasikerja ( $X_1$ ) dengan disiplinkerja ( $X_2$ ). Hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan pada Gambar 4 di bawah ini.



Gambar 1. Korelasi antara motivasikerja ( $X_1$ ) dengan disiplinkerja ( $X_2$ )

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

Pengolahan data tersebut menghasilkan koefisien rute motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Tabel 6 menunjukkan hasil analisis.

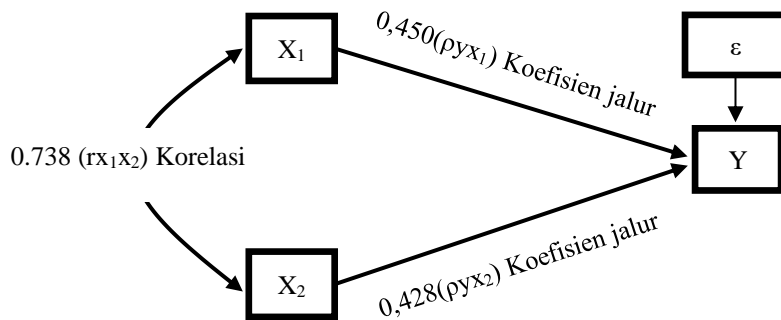
Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.067	2.687		3.374	.001
	Motivasi Kerja	.450	.080	.450	5.610	.000
	Disiplin Kerja	.381	.071	.428	5.335	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien jalur masing-masing sebesar  $0,450$  dan  $0,428$ . Koefisien jalur diilustrasikan pada Gambar 6 di bawah ini.



Gambar 2. Model *Path Analysis* Variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ )

Gambar 5 menunjukkan bahwa koefisien rute untuk motivasi kerja sebesar 0,450 lebih besar dari 0,428 untuk disiplin kerja. Motivasi kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dibandingkan disiplin kerja ( $X_2$ ). Tabel 7 menunjukkan bagaimana motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) secara langsung dan tidak langsung.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,450	0,202	----- -	0,142	0,344
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,428	0,183	0,142	----- -	0,325
Total Pengaruh					0,669
Pengaruh Variabel lain ( $\epsilon$ )					0,331

*Sumber : Hasil pengolahan data, 2023*

Tabel 7 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,669 atau 66,9%. Faktor non-model menyumbang 0,331 atau 33,1%. Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengaruh kumulatif unsur motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818	.669	.663	3.756

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8, koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,669 atau 66,9%. Penelitian menemukan bahwa motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 66,9%. Sebanyak 33,1% lainnya terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Korelasi antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja ( $X_2$ )

Hipotesis korelasi antara motivasikerja dan disiplinkerja diuji dengan menggunakan rumus uji t, yaitu sebagai berikut:

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

Diketahui  $r = 0,738$ ,  $n = 116$  maka:

$$t = \frac{0,738 \sqrt{116-2}}{\sqrt{1-0,738^2}}$$

$$t = \frac{0,738 \sqrt{114}}{0,455}$$

$$t = \frac{7,8797}{0,455} = 17,318$$

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel pada error 5%.  $Db = n - 2$ , atau 114 dalam hal ini. 1,658 merupakan nilai ttabel. Nilai thitung (17,318) lebih besar dari ttabel (1,658), sedangkan nilai signifikansi (0,000) berada di bawah  $\alpha$  sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menunjukkan adanya hubungan substansial antara keinginan bekerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ).

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Tabel di bawah ini menunjukkan temuan pengujian hipotesis secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 8. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.067	2.687		3.374	.001
	Motivasi Kerja	.450	.080	.450	5.610	.000
	Disiplin Kerja	.381	.071	.428	5.335	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Tabel 9 menggambarkan bahwa motivasikerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan (nilai sig). Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika nilai p-value (0,000) berada di bawah taraf signifikansi  $\alpha$  (0,05) dan nilai t estimasi (5,610) melebihi nilai t kritis (1,658). Dengan demikian motivasikerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerjapegawai (Y) secara parsial dan signifikan. Disiplinkerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis nol ( $H_{0d}$ ) ditolak jika nilai p-value (0,000) di bawah  $\alpha$  0,05 dan nilai t estimasi (5,335) melebihi nilai t kritis (1,658). Dengan demikian disiplinkerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerjapegawai (Y) secara parsial dan besar.

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10 di bawah ini menampilkan pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3219.880	2	1609.940	114.125	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1594.077	113	14.107		
	Total	4813.957	115			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi (0,000) kurang dari taraf  $\alpha$  (0,05) dan nilai F teramati (Fhitung) sebesar 114,125 melebihi nilai F kritis (Ftabel) sebesar 3,08. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### Korelasi antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja ( $X_2$ )

Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,738 signifikan pada 0,000. Interval koefisien sebesar 0,60-0,799 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel. Karena motivasi kerja ( $X_1$ ) bernilai positif, maka mempunyai hubungan yang besar dan positif dengan disiplin kerja ( $X_2$ ). Hasil uji t menunjukkan nilai t (17,318) di atas nilai t kritis (1,658) dan nilai signifikansi (0,000) berada di bawah taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja ( $X_2$ ).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmi Saptarini (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran" Penelitian Saptarini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dibuktikan dengan nilai sig yang kurang dari 0,000. Selanjutnya penelitian menunjukkan adanya hubungan positif sedang (0,40 - 0,599) antara motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,576.

### Pengaruh Parsial Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Motivasi kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4%, dengan korelasi sebesar 0,344. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai sig pada uji t. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak jika p-value (0,000) kurang dari  $\alpha$  (0,05) dan uji statistik (thitung) melebihi nilai kritis (ttabel). Dengan demikian insentif kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dan signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laela Novianti Dewi, dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)". Studi ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,020 melebihi nilai t penting sebesar 1,995, yang menunjukkan signifikansi statistik pada 0,047, di bawah kriteria 0,05. Dengan demikian

hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerjapegawai ( $Y$ )

Disiplinkerja berpengaruh terhadap kinerjapegawai sebesar 0,325 atau 32,5%. Hal ini menunjukkan bagaimana disiplinkerja meningkatkan kinerja. Disiplinkerja dan kinerjapegawai mempunyai hubungan yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai sig pada uji t. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika nilai p-value (0,000) di bawah  $\alpha$  0,05 dan nilai t estimasi (5,335) melebihi nilai t kritis (1,658). Dengan demikian disiplinkerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerjapegawai ( $Y$ ) secara parsial dan besar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, dkk (2018) dengan judul "Pengaruh Disiplinkerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplinkerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerjapegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,158 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t krusial yang terdapat pada t tabel yaitu sebesar 2,074.

Pengaruh Simultan Motivasikerja ( $X_1$ ) dan Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerjapegawai ( $Y$ )

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplinkerja berpengaruh terhadap kinerjapegawai sebesar 66,9%, sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 33,1%. Motivasikerja, disiplin, dan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan berdasarkan uji F. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika p-value (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 dan nilai F hitung ( $F_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai F kritis ( $F_{tabel}$ ) sebesar 3,08. Motivasikerja ( $X_1$ ) dan disiplinkerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerjapegawai ( $Y$ ).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati Ningsi, dkk (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerjapegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu". Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,369 dan taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Selain itu, nilai signifikansi  $F = 0,000$  ditemukan kurang dari 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasikerja dan disiplinkerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan yang kuat, positif, dan searah antara motivasikerja dengan disiplinkerja, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,738 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat. Terdapat korelasi sebesar 0,344 atau sebanding dengan 34,4% antara motivasi karyawan dalam bekerja dan kinerjanya. Koefisien sebesar 0,325 atau sebanding dengan 32,5% merupakan cerminan parsial dari pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, baik motivasikerja maupun disiplinkerja mempunyai pengaruh yang besar dan simultan terhadap kinerja pegawai, dengan variansi sebesar 66,9%. Ada variabel lain yang bertanggung jawab atas sisa 33,1% varians.

Bagi pegawai Dinas PUPR Karawang diharapkan dapat membantu rekan kerja yang sedang dalam kesulitan agar kepercayaan yang dimiliki sesama pegawai dapat terjalin dengan baik. Insan Dinas PUPR Karawang hendaknya menunjukkan perhatian terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, yang dituangkan dalam peraturan dan pedoman kerja, agar dapat mencapai hasil yang lebih baik. Dan pegawai Dinas PUPR Karawang harus lebih teliti dan mengecek kembali pekerjaan yang diselesaikan agar pekerejaan tersebut tidak ada kesalahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang (Doctoral dissertation). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Ningsih, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(1), 69-78.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122-131.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Saptarini, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 1-15.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.