

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Karawang**

¹Fara Damayanti, ²Suroso, ³Flora Patricia Angela

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

¹mn20.faradamayanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²suroso@ubpkarawang.ac.id,
³floraAnggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees at the BPKSDM Karawang Regency. The research method used is quantitative. The study was conducted at the BPKSDM Kab. Karawang involving 53 individuals. The sampling technique used is saturation sampling. The data analysis model uses multiple linear regression. The t-test and F-test are employed with a significance level of 5%. Findings indicate that there is an influence of work motivation on the performance of employees at BPKSDM Karawang regency, with a t-score of (4.922 > 2.008) or (t-calculated > t-table). Furthermore, there is a partial influence of work discipline on the performance of employees at BPKSDM regency Karawang, with a t-score of (2.684 > 2.008) or (t-calculated > t-table). Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive influence on the performance of employees at BPKSDM Karawang regency.

Keywords: Work motivation, Work discipline, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini ditunjukkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (BPKSDM). Metode penelitiannya memakai kuantitatif. Kajian dijalankan di BPKSDM Kab. Karawang mencapai 53 orang. Teknik samplingnya memakai sampel jenuh. Model Analisa datanya memakai regresi linear berganda. Memakai uji t dan uji f dengan signifikansinya 5%. Hasil penelitiannya bahwasanya muncul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kab. Karawang skor t tabel (4,922 > 2,008 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Dan muncul pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kab. Karawang skor t tabel (2,684 > 2,008 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja punya pengaruh positif, terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kab. Karawang

Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus mendapat arahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan. Hal ini jadi elemen sentra dalam usaha menyusun peningkatan SDM, yang dimaksudkan untuk menaikkan level kualitas tenaga kerja. Dengan kualitas kerja yang lebih baik dan produktif, tujuan perusahaan

dapat tercapai (Syafriuddin 2021). Investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan melalui arahan yang terstruktur dan efektif adalah langkah yang strategis. Dengan memberikan panduan yang jelas dan terarah kepada karyawan, perusahaan memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang peran dan tanggung jawab mereka. Selain itu, ini juga memberikan bantuan agar bisa menyusun area kerja yang nyaman untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional karyawan. Melalui investasi ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan karyawan menjadi salah satu aspek kunci dalam strategi pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kab Karawang ialah bagian dari Pemerintah Daerah yang bertugas dalam pengurusan pegawai, pendidikan, juga pengembangan. Tugas utamanya tidak hanya sekadar membantu Bupati dalam urusan administratif, tetapi juga menegakkan standar kepegawaian dan memberikan arahan terkait pendidikan di daerah. Dengan memperkuat fungsi kepegawaian dan pendidikan, mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan masyarakat setempat. Lebih dari sekadar penyelenggaraan rutin, tugasnya menjadi tulang punggung dalam menjaga integritas dan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut. Dukungan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan karyawan hingga penerapan kebijakan yang berdampak positif bagi perkembangan daerah secara keseluruhan. BKPSDM berada di bawah naungan Pemerintahan Kab Karawang dan beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 1, Nagasari Karawang Barat, Jabar.

Kinerja merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan, yang akan mempengaruhi kompensasi perusahaan atau instansi. Produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil yang dicapai oleh suatu instansi. Suatu organisasi akan berhasil jika karyawan bekerja dengan baik. Maka, instansi berusaha meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan. Tercapainya tujuan dari BKPSDM Kab Karawang yaitu dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dinilai oleh instansi tersebut (Anggoro, 2019)

Tabel 1. Data Absen Kinerja Pegawai BKPSDM Kab. Karawang

Tahun 2022	Capaian Kinerja	Target Kinerja
Januari	94,10%	100%
Februari	71,40%	100%
Maret	66,80%	100%
April	87,30%	100%
Mei	77,50%	100%
Juni	88,20%	100%
Juli	87,60%	100%
Agustus	89%	100%
September	92%	100%

Oktober	87,70%	100%
November	84,90%	100%
Desember	80,30%	100%

Sumber : BKPSDM Kab. Karawang

Berdasarkan dari data tabel absen kinerja pegawai pada tahun 2022 di atas dapat dilihat bahwasanya kinerja pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang masih kurang maksimal tujuan yang sudah di tetapkan oleh instansi. Mengacu pada observasi yang dijalankan di awal, ditemukan bahwa pegawai BKPSDM masih rendahnya motivasi dan disiplin akan absensi yang masih tergolong rendah. Masalah yang dihadapi adalah minimnya dorongan semangat dan kurangnya kedisiplinan pegawai saat melaksanakan tugasnya, terutama terlihat dari tingkat absensi yang rendah. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja, serta mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya motivasi dapat disebabkan banyak elemen, misalnya minimnya *reward* atau bonus, minimnya pemahaman akan pentingnya pekerjaan, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Sementara itu, kurangnya disiplin dalam absensi dapat mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman akan konsekuensi dari absensi yang tidak teratur. Berdasarkan hasil wawancara, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai karena produktivitas, motivasi dan disiplin pegawai yang masih cukup rendah akan taat aturan yang mengakibatkan kinerja pegawai masih belum maksimal.

Motivasi ialah kondisi yang menyebabkan orang bisa melaksanakan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang memicu individu untuk bertindak dalam upaya untuk meningkatkan pencapaian. Motivasi yang kuat dapat membuat setiap pegawai merasa bersemangat dan senang dalam menjalankan tugasnya, sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja meningkat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Motivasi yang membangkitkan semangat juga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif. (Indriyani et al., 2021).

Disiplin mencerminkan keseriusan pegawai atas beban kerjanya, di mana disiplin yang baik memungkinkan karyawan menggapai efisiensi maksimal dalam bekerja, baik melalui disiplin waktu maupun aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh instansi. Memberikan bimbingan dari penyuluhan untuk menciptakan tata tertib yang baik bagi instansi adalah pentingnya peraturan yang diperlukan. (Agustian, 2019). Peraturan yang efektif juga berperan sebagai alat untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam memahami ekspektasi perusahaan serta standar perilaku yang diharapkan. Dengan adanya aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten, karyawan dapat lebih mudah memahami tanggung jawab mereka dalam entitas.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya adalah faktor penentu kesuksesan entitas bisnis menggapai misinya. Kinerja pegawai jadi acuan dalam menilai kesuksesan misi dari entitas atau instansi. Instansi yang berhasil menggapai misinya akan dinilai efektif. Semua organisasi, termasuk

organisasi pemerintah, harus dapat bersaing dengan memberikan pelayanan terbaik seiring dengan berjalannya waktu.

Berdasarkan kajian sebelumnya dari oleh (Abdul Rahman Safih, 2020) motivasi kerja punya pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai. Lalu kajian dari Sumiat dan Purbasari (2019) ditemui bahwasanya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Kemudian kajian dari Belti & Osnardi (2020) di mana disiplin kerja punya pengaruh terhadap kinerja. Di lain sisi kajian dari Cahya et al., (2021) mendapati bahwasanya disiplin kerja tak punya pengaruh pada kinerja karyawan. Terakhir kajian dari Ekhsan (2022) bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja punya pengaruh besar pada kinerja pegawai.

Tabel 2. Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Motivasi kerja	Kinerja	Positif signifikan	(Abdul Rahman Safih, 2020)
			Tidak berpengaruh	(Sumiati & Purbasari, 2019)
2.	Disiplin kerja	Kinerja	Positif signifikan	(Belti & Osnardi, 2020)
			Tidak berpengaruh	(Cahya et al., 2021)

Oleh karena itu, menjadikan penulis menginginkan menjalankan kajian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”**.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Maslow dikutip dari Sutrisno (2017), bahwasanya motivasi ialah usaha mendorong individu untuk menghasilkan kinerja, sehingga mereka bersedia berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terpadu dengan semua usaha untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Muhammad (2018) memaknai Motivasi ialah daya internal yang menjadikan orang semangat untuk melaksanakan hal untuk

memperoleh misi atau pencapaian posisi. Dorongan ini tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga mempertahankan semangat dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Bila bisa paham atas motivasinya, seseorang dapat mengarahkan energi dan upaya mereka dengan lebih efektif untuk mencapai kesuksesan dan pemenuhan diri.

Motivasi kerja menurut Adhari (2021) ialah suatu keadaan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang, dipakai sebagai pendorong internal yang membuat individu bertindak untuk menggapai misi atau memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi ini bisa muncul faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi, pengakuan, dan pencapaian, serta faktor ekstrinsik seperti insentif, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Efektivitas motivasi dalam meningkatkan produktivitas sangat tergantung pada bagaimana manajemen menerapkan strategi untuk memotivasi karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan Maslow dikutip dari Hosnawati (2016), indikator yang bisa dipakai untuk mengukurnya yakni: (1) Keperluan fisiologis, (2) keselamatan, (3) sosial, (4) pengakuan, dan (5) aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2017:86) Disiplin merupakan kecakapan orang untuk menaati kebijakan, ketertiban yang dijalankan suatu lingkungan kerja. Hal ini mencakup ketaatan terhadap jadwal, peraturan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya serta kesediaannya untuk menjalankan kewajiban dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang efisien dan produktif. Disiplin adalah pilar yang menunjukkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan serta kesiapannya untuk melaksanakan kewajiban dengan tepat waktu dan sepenuh hati. Dengan kedisiplinan, seseorang menunjukkan komitmen untuk mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Disiplin mencerminkan keseriusan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaiknya dan ikut serta dengan optimal menggapai misi instansi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk kedatangan tepat waktu, pengerjaan tugas sesuai *deadline*, serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai kerja. Disiplin artinya kepatuhan terhadap instruksi, pro aktivitas dalam memelihara lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penerapan disiplin kerja yang efektif membantu memastikan operasional perusahaan berjalan lancar, meningkatkan efisiensi dan kualitas *output*, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. (Prihantoro, 2015).

Sari dkk (2017), memaknai disiplin adalah ketika individu atau sekelompok orang bersatu dalam sebuah perusahaan dan mematuhi serta melaksanakan aturan yang entitas atau instansi, dengan penuh kesadaran dalam menjalankan tugas. Ini ditujukan untuk bisa meraih misi dari entitas tersebut. Menurut (Anggoro, 2019)

Indikator untuk menilai disiplin kerja yakni: (1) Kehadiran; (2) Tepat waktu; (3) Ketaatan; (4) Tanggung jawab.

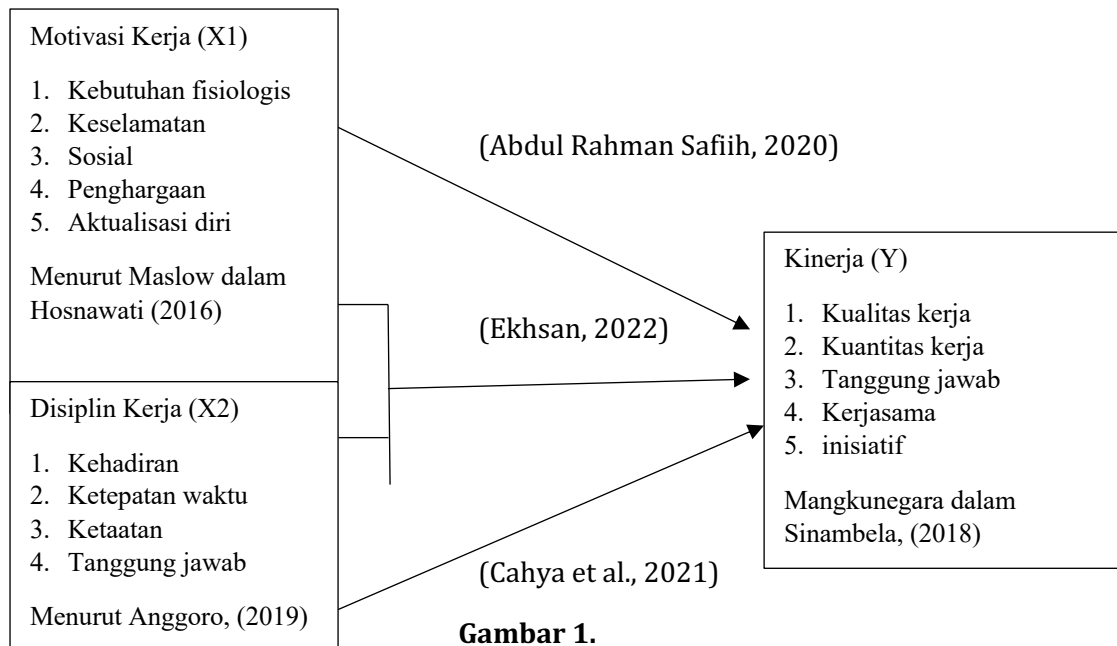
Kinerja

Menurut Windaryadi (2019) Fauzi dan Hidayat (2020:2) Kinerja merupakan hasil dari aktivitas personal, golongan, dan instansi untuk menggapai tujuan yang ditetapkan. Ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Evaluasi kinerja dilaksanakan untuk menilai jauh tidaknya misi itu sudah dicapai, serta untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk meningkatkan hasil kerja di masa mendatang. Kinerja adalah gambaran upaya dan hasil yang dicapai oleh individu, tim, untuk meraih misi. Hal ini mencerminkan tingkat kompetensi, kesediaan untuk mengambil tanggung jawab, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Kinerja ialah pengukuran efektivitas dan efisiensi individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu termasuk evaluasi dari seberapa baik tugas-tugas dilaksanakan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar atau sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup aspek kuantitatif, seperti jumlah produksi atau penjualan, serta kualitatif, seperti kreativitas dan kerja sama tim. Dalam kerja, penilaian kinerja sering digunakan untuk menentukan pengembangan karir, kenaikan gaji, dan promosi. Memantau kinerja secara berkala memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengakui keberhasilan individu atau tim. Secara keseluruhan, kinerja menggambarkan kemampuan seseorang atau sebuah entitas dalam mengelola sumber daya, menghadapi tantangan, dan meraih kesuksesan dalam lingkungan kerja atau organisasi (Moko Dkk, 2021). Dengan menganalisis kinerja, seseorang atau organisasi dapat mengetahui sejauh mana mereka berhasil dalam memenuhi harapan, serta mengevaluasi strategi dan langkah-langkah yang dapat diperbaiki untuk memperoleh *output* yang lebih lagi di waktu ke depannya. Mangkunegara dalam Sinambela (2018) menjabarkan ada 5 (lima) indikator dari kinerja, diantaranya: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Tanggung jawab; (4) Kerja sama; (5) Inisiatif.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka Berpikir



Gambar 1.

Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi permulaan yang diambil penguji menjadi tanggapan awal atas persoalan kajian. Hipotesis dipakai untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti serta menjadi landasan dalam proses pengumpulan dan analisis data. Mengacu pada kerangka pemikiran tersebut, penulis Menyusun beberapa hipotesis dari kajian ini, yakni:

1. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada kajian ini ialah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yakni teknik penelitian yang mengumpulkan data melalui kuesioner atau wawancara terstruktur untuk mendapatkan respons numerik dari sampel representatif populasi. Survei digunakan untuk mengukur sikap, preferensi, atau perilaku responden secara statistik, membantu analisis korelasional atau eksplorasi tren. Sampel diambil memakai sampel jenuh yang mencapai 53 orang. Selanjutnya dianalisa menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik di dalamnya terdapat uji normalitas, heterokesdatisitas dan multikolonearitas. Selanjutnya dijalankan

analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji silmutan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Indikator	Nilai r	R tabel	Keterangan	
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,701	10,3611	vValid
	X1.2	0,532	10,3611	vValid
	X1.3	0,732	10,3611	vValid
	X1.4	0,525	10,3611	vValid
	X1.5	0,642	10,3611	vValid
	X1.6	0,681	10,3611	vValid
	X1.7	0,627	10,3611	vValid
	X1.8	0,720	10,3611	vValid
	X1.9	0,784	10,3611	vValid
	X1.10	0,661	10,3611	vValid
	X1.11	0,516	10,3611	vValid
	X1.12	0,519	10,3611	vValid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,701	10,3611	vValid
	X2.2	0,532	10,3611	vValid
	X2.3	0,732	10,3611	vValid
	X2.4	0,525	10,3611	vValid
	X2.5	0,642	10,3611	vValid
	X2.6	0,681	10,3611	vValid
	X2.7	0,627	10,3611	vValid
	X2.8	0,720	10,3611	vValid
	X2.9	0,784	10,3611	vValid
	X2.10	0,661	10,3611	vValid
	X2.11	0,516	10,3611	vValid

	X1.12	0,519	10,3611	vValid
Kinerja (Y)	Y.1	0,619	10,3611	vValid
	Y.2	0,525	10,3611	vValid
	Y.3	0,557	10,3611	vValid
	Y.4	0,496	10,3611	vValid
	Y.5	0,682	10,3611	vValid
	Y.6	0,631	10,3611	vValid
	Y.7	0,617	10,3611	vValid
	Y.8	0,705	10,3611	vValid
	Y.9	0,543	10,3611	vValid
	Y10	0,559	10,3611	vValid
	Y.11	0,660	10,3611	vValid
	Y.12	0,682	10,3611	vValid

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasar atas pada perolehan uji validitas maka nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Hasil bisa diambil simpulan bahwa semua indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	R kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,866	0,6	Mencukupi
2	Disiplin Kerja (X2)	0,884	0,6	Mencukupi
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,845	0,6	Mencukupi

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasar atas pada tabel 4, bahwasanya semua variabel punya skor *Cronbach Alpha* melebihi 0,6 ini maknanya bahwasanya datanya telah reliabel dan mencukupi syarat guna bisa dipakai dalam kajian ini menjadi instrument variabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Residual Tidak Terstandarisasi
N		53
Parameter Normal ^b	Rata-rata	.0000000
	Standar Deviasi	2.82799117
Most Extreme Differences	Absolut	.095
	Positif	.079
	Negatif	-.095
Statistik tes		.095
Signifikansi Asimtotik (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Dari perolehan pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikan mencapai $0,200 > 0,05$ hasil bisa diambil simpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	T	Sig.	Statistik Kolinearitas	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Konstan	10.993	4.940		2.225	.031		
	Motivasi Kerja (X1)	.514	.104	.545	4.922	.000	.722	1.385
	Disiplin Kerja (X2)	.259	.097	.297	2.684	.010	.722	1.385

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasar atas pada hasil pengujian multikolinearitas bisa diambil simpulan bahwasanya nilai toleransi yang dikalkulasi mencerminkan bahwa variabel independen punya toleransi melebihi 0,10, maknanya tidak adanya korelasi antara variabel independen. Selain itu, perhitungan VIF juga hasilnya sama, yakni tak ada variabel independen yang punya skor VIF melebihi 10. Alhasil, bisa disimpulkan bahwasanya tak muncul adanya multikolinieritas pada model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.024	2.899		-.698	.488		
Motivasi Kerja (X1)	-.059	.061	-.151	-.963	.340	.722	1.385
Disiplin Kerja (X2)	.144	.057	.398	2.549	.014	.722	1.385

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasarkan atas tabel 7 dimana tiap-tiap variabel bebas punya skor signifikan > 0,05 atas skor residual dari Kinerja Pegawai (Y) hasil bisa dipahami bahwa variabel bebas tak punya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	t	Sig.	Statistik Kolinearitas		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.993	4.940		2.225	.031		
	Motivasi Kerja (X1)	.514	.104	.545	4.922	.000	.722	1.385
	Disiplin Kerja (X2)	.259	.097	.297	2.684	.010	.722	1.385

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Perolehan kalkulasi koefisien regresi didapati konstanta mencapai 10.993 lalu koefisien b1-nya mencapai 0,514 dan b2 mencapai 0,259 hasil didapat persamaan antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.993 + 0,514X_1 + 0,259X_2 + e$$

Hipotesis parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Pengujian t

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	T	Sig.	Statistik Kolinearitas		
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF	
1	(Constant)	10.993	4.940		2.225	.031		
	Motivasi Kerja (X1)	.514	.104	.545	4.922	.000	.722	1.385
	Disiplin Kerja (X2)	.259	.097	.297	2.684	.010	.722	1.385

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasar atas pada tabel 9 yakni perolehan perhitungan SPSS skor t_{hitung} , yang kemudian diperbandingkan dengan t_{tabel} pada level kekeliruan 5% ($df = n-2 = 53-3 = 50$) hasil diperoleh $t_{tabel} = 2,008$.

- a. Hipotesis 1 : Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} (4,922) > t_{tabel} (2,008)$ dan skor sig. $(0,000) < 0,05$, hasil H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini menjadikan hipotesis 1 ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diterima.
- b. Hipotesis 2 : Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} (2,684) > t_{tabel} (2,008)$ dan juga nilai sig. $(0,010) < 0,05$, hasil hipotesis 1 terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis simultan (Uji F)

Tabel 10. Perolehan Pengujian F

Model	Jumlah kuadrat	Df	Rata-rata kuadrat	F	Sig.
Regression	19.181	2	9.590	3.349	.043 ^b
Residual	143.188	50	2.864		
Total	162.369	52			

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Berdasar pada tabel 10, menunjukkan bahwasanya $f_{hitung} = 3,349$ dan sig $0,000$. Makenya bahwasanya skor sig $(0,000) < (0,05)$ dan $f_{hitung} (3,349) > f_{tabel} (3,18)$ bisa diambil simpulan bahwa motivasi dan kedisiplinan pegawai di BPKSDM Kabupaten Karawang memiliki pengaruh terhadap kinerja

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 11. Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Koefisien Determinasi Disesuaikan	Standar Kesalahan Estimasi
1	.344 ^a	.118	.083	1.69226

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS (2024)

Dari perolehan SPSS Model Summary tabel 11, dipahami bahwa skor R Square adalah 0,344 atau 34,4%. Hasil itu mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) punya pengaruh kepada kinerja pegawai (Y) mencapai 34,4% sisanya diberi pengaruh oleh variabel lainya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan perolehan pengujian parsial motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) didapati skor t_{hitung} (4,922) > t_{tabel} (2,008) dan punya skor sig 0,000 menjadikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dipahami bahwasanya motivasi kerja punya pengaruh besar pada kinerja pegawai BPKSDM Kab. Karawang. Hasil, makin tinggi tingkat motivasi kerja, makin baik kinerja yang bisa dicapai oleh pegawai. Maka, manajemen perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor motivasi kerja sebagai salah satu aspek utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di BPKSDM Kab Karawang. Dengan memperkuat motivasi kerja, diharapkan akan terjadi peningkatan yang signifikan dalam produktivitas dan kualitas kerja pegawai, yang pada saatnya memunculkan efek baik pada pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan perolehan pengujian parsial disiplin kerja (X_2) punya pengaruh atas kinerja pegawai (Y). Ini tercermin dari skor t_{hitung} (2,684) > t_{tabel} (2,008) dan punya skor sig 0,010 hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya bahwa disiplin kerja punya pengaruh besar kepada kinerja pegawai BPKSDM Kab. Karawang. Makin tinggi tingkat disiplin, makin baik kinerja yang bisa dicapai oleh pegawai. Maka, perlu ditekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin di antara pegawai. Manajemen perlu mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja serta memberikan sanksi dan insentif yang sesuai untuk memastikan pegawai mematuhi aturan dan kedisiplinan. Peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi efektif guna menaikkan level kerja pegawai serta menggapai misi instansi lebih efisien.

Berdasarkan perolehan pengujian simultan bahwasanya skor f_{hitung} mencapai 3,349 melebihi f_{tabel} yang hanya 3,180. Kemudian skor sig (0,000) < (0,05) alhasil H_0 ditolak dan H_a diterima, alhasil diambil simpulan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) simultan punya pengaruh positif kepada kinerja (Y) pegawai BPKSDM Kab. Karawang. R Squarenya 0,344 atau 34,4%, skor itu mengindikasikan besarnya kontribusinya untuk menjabarkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

atas kinerja, di mana sisanya diberi pengaruh oleh elemen lainnya yang tidak dipakai dalam kajian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan pengujian di atas, bisa diambil simpulan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta secara simultan muncul pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPKSDM Kab Karawang.

Penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel yang belum diteliti untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya gaji, lingkungan kerja, atau variabel lainnya yang dinilai bisa memberikan pengaruh pada kinerja. Atau peneliti selanjutnya bisa merancang dan menguji intervensi atau program pengembangan SDM yang bermaksud guna menaikkan level kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Anggoro, S. (2019). Skripsi Lengkap Fix Sofian. In *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen*.
- Ashari, M. S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR*. 123.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press

- Muhammad, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Onsardi(2), B. J., & (1). (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1, 183–191. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish
- Safih, A. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KANTOR POS CABANG KEBAYORAN LAMA-JAKARTA. *Value(Jurnal Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Sari, P. S., Natassia, R., & Malinda, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya. *Journal of Economic and Economic Education.*, 5, 191–198.
- Syafruidin. (2021). Economic bosowa journal edisi xxxix april s/d juni 2021. *The Effect of Innovation and Learning Orientation on Sme'S Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Nusa Tenggara)*, 7(002), 58–66.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 8(2), 153. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.365>