

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1b**

¹Widya Sri Hartati, ²Suroso, ³Syifa Pramudita Faddila

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

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

²suroso@ubpkarawang.ac.id ³syifapramuditafaddila@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the influence of work discipline and motivation on performance. This research uses quantitative methodology through a verification approach, a sample of 75 people from Class 1B Karawang District Court employees. Correlation test results with a sig value of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that there is a correlation between the independent variable work discipline and the dependent variable performance. Correlation test results with a sig value of $0.001 < 0.05$. It can be concluded that motivation has a positive and significant effect on performance. The calculated F calculation results are $93.290 > F_{table} 3.12$, and the sig value is $0.001 < 0.05$, so H_0 is rejected. Based on these two test results, there is a simultaneous influence between work discipline and motivation variables on performance of 72.2%, the remaining 27.8% is influenced by other variables not measured in this research.

Keywords: Work Discipline, Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui pendekatan verifikatif, sampel sebanyak 75 orang pada pegawai Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B. Hasil uji korelasi dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja. Hasil uji korelasi dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan F hitung sebesar $93,290 > F$ tabel 3,12, dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan kedua hasil uji tersebut maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 72,2% sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang – kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi atau organisasi tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitas di dalamnya. Aktivitas ini tidaklah dianggap sebagai suatu kegiatan yang memiliki pola dan urutan yang dilakukan secara relatif dan teratur serta berulang-ulang. Organisasi adalah sekelompok manusia yang saling berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan dari organisasi dapat dicapai melalui suatu tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan dalam suatu organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berperan sebagai tenaga kerja dimana tenaga kerja inilah yang akan menjadi aset dalam organisasi dan perusahaan tersebut. pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan adalah seseorang yang memiliki kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. (Sutrisno, 2017)

Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B merupakan sebuah Lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di suatu kabupaten ataupun kota hingga Provinsi. Sebagai pengadilan tingkat pertama, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Pengadilan Negeri Karawang memiliki 75 pegawai yang bekerja di lingkungan kerja Pengadilan Negeri Karawang yang terdiri dari 2 posisi pimpinan, 18 orang hakim, dan 40 orang pegawai struktural biasa. Terdapat juga pegawai honorer non ASN sejumlah 15 orang.

Tabel 1. Nilai Prestasi / Sasaran Kinerja Pegawai

No	Unsur yang di Nilai	Nilai Prestasi Kerja			Keterangan
		2021	2022	2023	
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	86,06	86,95	85,95	Menurun
2	Orientasi Pelayanan	87,67	87,01	85,04	Menurun
3	Integritas	84,82	86,23	87,40	Meningkat
4	Komitmen	86,42	85,92	85,03	Menurun
5	Disiplin	86,52	85,80	84,80	Menurun
6	Kerja sama	86,37	85,86	84,96	Menurun
7	Kepemimpinan	26,97	32,14	37,49	Meningkat

Sumber: Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B

Berdasarkan tabel 1 di atas rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun, dari 2021-2023 menunjukkan bahwa kinerja di Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B mengalami penurunan. Hanya dalam unsur integritas dan kepemimpinan yang mengalami peningkatan. Hal ini harus segera di perbaiki secepat mungkin karena berpengaruh kepada kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Karawang 1B.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Saputra dan Pertiwi, 2020) Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan dengan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik. Karena tanpa kedisiplinan yang baik dari seorang individu akan sulit untuk bias terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

(Dini Kusumaningrum dan Wulan Anjar Sari, 2019) menyatakan bahwa Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, serta pegawai akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan atau atasan. Disiplin disini mengenai adanya absensi, ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta menaati aturan-aturan, norma-norma organisasi serta tanggung jawab dalam bekerja. Selain motivasi dan disiplin kerja, perkembangan dan kemajuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam

periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Indikator dalam motivasi kerja seperti, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan bekerja dengan memperoleh insentif. (Syafriana, 2017). Selain itu juga peran serta motivasi kerja terhadap kinerja juga tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang jelas atau motivasi kerjanya rendah maka hasil dari kinerja pegawai tersebut juga akan rendah atau tidak akan tercapainya hasil yang optimal dalam pekerjaannya tersebut. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja sebagai item yang penting sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena kinerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebutuhan di dalam sebuah organisasi untuk mencapaitujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya disiplin kerja dan motivasi bagi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dalam hal ini Pengadilan Negeri Kabupaten Karawang juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Staf Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana yaitu Bapak Salehan, S.E. bahwa masalah yang sering terjadi diantaranya yaitu: masih ada pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja, hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, dan kurang produktif selama jam kerja berlangsung. Pengadilan Negeri Karawang mempunyai peraturan terkait disiplin yaitu : Bekerja dalam 1 bulan selama 22 sampai 23 hari. Jam kerja dari 08.00-17.00. Hari kerja dari Senin sampai Jumat.

Berdasarkan peraturan yang ada, pegawai di Pengadilan Negeri Karawang telah ditetapkan bahwa kegiatan kerja harian mulai dari pukul 08.00 WIB s/d 17.00 WIB. Pegawai bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Jumat. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan tersebut. Ada pegawai datang lebih dari pukul 08.00 WIB selama penelitian terhadap daftar rekap presensi pegawai

Pengadilan Negeri Karawang selama bulan Januari 2024 – Juni 2024. Berikut di bawah ini terdapat tabel data rekap kehadiran pegawai Pengadilan Negeri Karawang

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Pengadilan Negeri Karawang Bulan Mei 2024

Bulan	Jumlah pegawai	S	Ijin	TK	Cuti	T
Januari	75	5	8	7	9	13
Februari	75	8	3	5	5	8
Maret	75	7	5	2	10	10
April	75	4	9	-	7	9
Mei	75	5	1	1	5	11
Juni	75	6	3	4	2	14

Sumber: Data diolah dari absensi harian pegawai

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka banyaknya jumlah pegawai yang terlambat menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut juga tidak adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga memberikan semangat bagi para pegawai untuk bekerja menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Pegawai yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

(Moekijat, 2017) ada hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dan motivasi. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka bersikap tidak sopan kepada atasan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akanmenciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Pengadilan Negeri Karawang. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraiandi atas maka penulis menilai perlu dilakukannya suatu studi ilmiah dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B”.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hasil dari kesadaran diri yang ditunjukkan dengan menaati peraturan-peraturan tugas di perusahaan atau instansi. Disiplin kerja merupakan peraturan yang digunakan oleh atasan untuk pegawai dalam perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi standar sosial dan hukum yang berlaku di tempat kerja (Prayogi, 2019).

Pegawai akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas jika mereka disiplin, mengikuti aturan, dan mematuhi norma dan hukum yang berlaku di dalam perusahaan atau instansi. Implementasi strategi peningkatan produktivitas akan sangat menantang bagi bisnis atau organisasi dengan pekerja yang sulit diatur, dan tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

Sehubungan beberapa pendapat di atas cenderung dianggap bahwa disiplin adalah sikap menjunjung tinggi tata tertib perusahaan yang dimiliki pegawai sehingga dengan sukarela mematuhi tata tertib tersebut.

Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

(Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar, 2018):

1. Absensi
 - a. Tepat waktu, ketepatan waktu dalam kehadiran menjadi aspek penilaian sebuah kedisiplinan,
 - b. Persentase kehadiran, tampilan data kehadiran secara mendetail,
 - c. Ketentuan jam kerja, disesuaikan dengan target organisasi atau perusahaan dan jumlah pegawai.
2. Kreativitas
 - a. Keterampilan pegawai dalam memenuhi target
 - b. Inovatif
 - c. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Loyalitas
 - a. Selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan
 - b. Sikap kerja yang baik
 - c. Semangat kerja

Motivasi Kerja

(Arisanti, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut McClelland dalam (Busro, 2020) menekankan pada teori motivasinya bahwa kinerja manusia tergantung pada pikiran manusia untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama semangat representatif agar para pegawai bekerja seoptimal mungkin, berusaha dengan sungguh-sungguh dan mencapai tujuan suatu instansi, sehingga setiap individu pegawai harus berusaha sungguh-sungguh serta bersemangat guna bisa menggapai kinerja yang sangat tinggi sesuai dengan kebutuhannya (Efendi, 2020).

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

McClelland (1961) dalam (Busro, 2020) mencantumkan dimensi dan penanda untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1. *Need of achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)
 - a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
 - b) Berani mengambil dan memikul risiko
 - c) Mempunyai rancangan kerja yang matang
 - d) Memiliki tingkat kewajiban moral yang tinggi
 - e) Memiliki tujuan yang masuk akal
 - f) Berjuang untuk merealisasikan tujuan
 - g) Manfaatkan kritik yang signifikan
2. *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
 - a) Mengutamakan kerja sama dengan orang lain
 - b) Lebih memperhatikan segi koneksi individu dari pada pekerjaan
 - c) Mencari pengertian orang lain
3. *Need for power* (Kebutuhan menguasai sesuatu)
 - a) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
 - b) Aktif menentukan arah kegiatan organisasi
 - c) Menjadi individu dari afiliasi yang dapat mencerminkan prestasi
 - d) Peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2020) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Rivai yang dikutip oleh (Mariana Damanik, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner yang dialih bahasakan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2022) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan keandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerja sama yaitu: jalinan kerja sama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan atasan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian dari Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar (2018) tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya telah diteliti oleh (Annita Jannah, 2014), dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Begitu juga menurut (Ilham Thaief, 2016), dalam penelitiannya dengan judul *effect of training, compensation and work discipline against employee performance (studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Hasil penelitiannya adalah *the training, compensation and work discipline simultaneously and partially*

have significant effects toward the employee performance in PT. PLN (Persero) Malang Service and Network Area. Selain itu, menurut (Hiskia Jonest Runtuuwu dkk, 2015), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh (Handayani, 2010), dalam penelitiannya dengan judul analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja pegawai mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan. Selain itu menurut (Muogbo, 2013), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi terhadap beberapa perusahaan terpilih di negara bagian anambra. Hasil penelitiannya yaitu motivasi yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh (Joyce Sagita Novyanti, 2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Sama halnya menurut (Sidanti, 2015) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian adalah disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Selain itu menurut (Brigita Ria Tumilaar, 2015) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh disiplin, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Hasil penelitiannya adalah Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

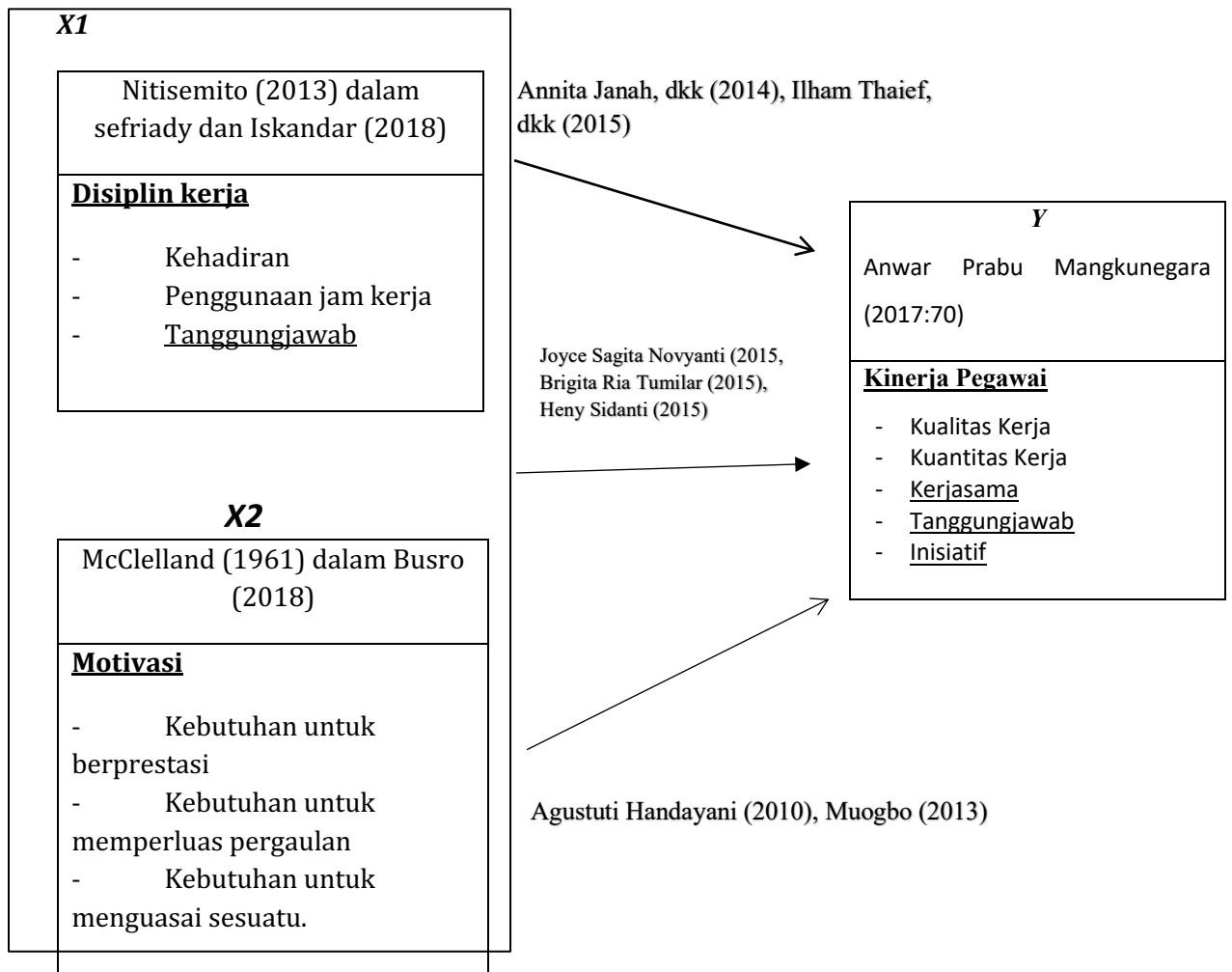
Dalam dunia kerja instansi pemerintahan, kedisiplinan dan motivasi tinggi dalam bekerja merupakan nilai dan aspek terpenting yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara, yang menjadi faktor pendukung terjadinya kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan.

Indikator disiplin kerja ialah pegawai harus menanamkan jiwa tanggung jawab terhadap kewajiban sebagai pegawai pemerintahan daerah, mulai dari datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan waktu dan tempatnya, dan menunjukkan etos kerja yang mencerminkan semangat tinggi untuk hadir di lingkungan kerja instansi Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B.

Selain disiplin kerja hal lain yang menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja menurut (Hasyim, 2020) motivasi kerja adalah faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Disiplin kerja dan Motivasi Kerja mempunyai daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk dapat mengetahui Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Kabupaten Karawang.

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Sumber : Hasil Olah Penulis (2024)

Penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini.

(Sugiyono, 2017) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan positif (data konkrit). Mereka digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan, dan analisis data kuantitatif/statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Sampel 75 orang diambil dari populasi 75 pegawai. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.

Menurut (Sugiyono, 2017) D S kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dimana penulis menyerahkan kepada pegawai Pengadilan Negeri Karawang Kelas 1B.

Selain analisis verifikatif, reabilitas, dan normalitas, metodologi analisis data berdasarkan regresi linier berganda. Koefisien determinasi (R), uji signifikan simultan (F), dan uji T parsial diperiksa dalam analisis selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengadilan Negeri Kabupaten Karawang merupakan sebuah Lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di suatu kabupaten ataupun kota hingga Provinsi. Sebagai pengadilan tingkat pertama, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Pengadilan Negeri Karawang memiliki 75 pegawai yang bekerja di lingkungan kerja PN Kabupaten Karawang yang terdiri dari 2 posisi pimpinan, 18 orang hakim, dan 40 orang pegawai struktural biasa. Terdapat juga pegawai honorer non ASN sejumlah 15 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian agar memperoleh item-item pernyataan yang valid dan konsisten. Menurut Sugiyono (2017) bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya $> 0,3$ maka faktor tersebut valid, demikian pula sebaliknya, jika korelasi tiap faktor tersebut besarnya $< 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

Uji Hasil Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3. Uji Hasil Validitas Disiplin Kerja

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.838	0.361	Valid
2	X1.2	0.658		
3	X1.3	0.706		
4	X1.4	0.808		

5	X1.5	0.746		
6	X1.6	0.877		
7	X1.7	0.788		
8	X1.8	0.746		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Uji Hasil Validitas Motivasi

Tabel 4. Uji Hasil Validitas Motivasi

NO	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.531	0.361	Valid
2	X2.2	0.678		
3	X2.3	0.665		
4	X2.4	0.790		
5	X2.5	0.673		
6	X2.6	0.768		
7	X2.7	0.419		
8	X2.8	0.367		
9	X2.9	0.710		
10	X2.10	0.556		
11	X2.11	0.823		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Uji Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	R hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.821	0.361	Valid
2	Y.2	0.537		
3	Y.3	0.655		
4	Y.4	0.617		
5	Y.5	0.796		
6	Y.6	0.478		
7	Y.7	0.687		
8	Y.8	0.832		
9	Y.9	0.604		
10	Y.10	0.883		
11	Y.11	0.634		
12	Y.12	0.772		
13	Y.13	0.849		
14	Y.14	0.746		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Hasil uji validitas di atas baik menggunakan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel menghasilkan hasil yang sama valid untuk setiap pernyataan yang diajukan sebab nilai r Hitung masih di atas r Tabel.

Uji Hasil Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas atau keandalan instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner, dapat dipastikan instrumen yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan berdasarkan perhitungan menggunakan Cronbach’s alpha baik dengan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel yang dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Disiplin Kerja	0.901	0,7	Reliabel
Motivasi	0.854	0,7	Reliabel
Kinerja	0.923	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
	N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		2.85374968
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.066
	Test Statistic		.071
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.444
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.431
	Upper Bound		.456

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Dari hasil uji Normalitas pada Tabel 7 didapat nilai signifikansi sebesar 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.868	3.605		2.460	.016		
	DISIPLIN KERJA	.847	.095	.609	8.926	<.001	.830	1.204
	MOTIVASI	.476	.083	.392	5.747	<.001	.830	1.204

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai VIF untuk semua variabel bebas < 10.

1. Nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja adalah $1.204 < 10$ dengan nilai adalah $0.830 > 0.10$ maka variabel independen disiplin kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Pada Variabel Motivasi diperoleh nilai VIF sebesar $1.204 < 10$ dengan nilai adalah $0.830 > 0.10$ maka variabel independen motivasi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Heteroskedastisitas (Glejser)

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.641	1.211		2.181	.032		
	DISIPLIN KERJA	-.034	.032	-.136	-1.078	.285	.830	1.204
	MOTIVASI	-.027	.028	-.120	-.953	.344	.830	1.204

a. Dependent Variable: Ln_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab signifikan masing-masing $> 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.868	3.605		2.460	.016
	DISIPLIN KERJA	.847	.095	.609	8.926	<.001
	MOTIVASI	.476	.083	.392	5.747	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Rumus umum untuk Regresi Linear Berganda adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$, dari rumus tersebut dan berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear berganda pada aplikasi SPSS yang terlihat pada Tabel 10, maka dapat dimasukkan persamaan berikut $Y = 8.868 + 0.847X_1 + 0.476X_2$

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.714	2.89311

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Model regresi digunakan untuk mengevaluasi variabel independen sehingga terdapat variasi dalam variabel dependen. Dari tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi. Hasil dari uji koefisien determinan yang telah dilakukan, nilai R^2 memiliki nilai sebesar 0.722. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72,2% perubahan pada variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sementara itu, 27,8% sisanya diakibatkan beberapa faktor yang tidak diteliti dalam penelitian, seperti beban kerja dan stres kerja.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini nilai Degree of Freedom (DF) yang digunakan adalah $DF = n - 2$ atau $DF = 75 - 2 = 73$ maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1.666. Pengujian parsial ini untuk membuktikan hipotesis berikut:

Tabel 12. Hasil Uji T Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.868	3.605		2.460	.016
	DISIPLIN KERJA	.847	.095	.609	8.926	<.001
	MOTIVASI	.476	.083	.392	5.747	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji t secara parsial pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,926 > 1,666$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pada variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,747 > 1,666$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Simultan

Tabel 13. Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1561.699	2	780.850	93.290	<.001 ^b
	Residual	602.648	72	8.370		
	Total	2164.347	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Pada penelitian ini nilai Degree of Freedom (DF) yang digunakan adalah $DF = K-1 = 3-1=2$ sebagai pembilang dan $(n-k) = 75-3 = 72$.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 11 nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya semua variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan pada variabel terikat yaitu kinerja, sedangkan bila dilihat berdasarkan F tabel dan F hitung $93,290 > F$ tabel 3.12, artinya sama yaitu semua variabel bebas berpengaruh secara simultan pada variabel terikat yaitu kinerja.

Pembahasan

Sehubungan dengan temuan penelitian, berikut poin-poin pembahasan yang didapatkan:

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t hitung $8,926 > t$ tabel $1,666$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Yang artinya hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Karawang diterima.

Hasibuan (2020: 126) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai.

Penelitian dari Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar (2018) tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya telah diteliti oleh Annita Jannah, dkk (2014), dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.

Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t hitung $5,747 > t$ tabel $1,666$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y). Yang artinya hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Karawang diterima.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, (2011:166) menyebutkan bahwa esensi pengaruh (*influence*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya melalui program-program pengembangan manajemen.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Agustuti Handayani (2010), dalam penelitiannya dengan judul analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan. Muogbo (2013), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi terhadap beberapa perusahaan terpilih di negara bagian anambra. Hasil penelitiannya yaitu motivasi yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja

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

Berdasarkan hasil uji F untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. 0,001 < 0,05 dan F hitung 93,290 > F tabel 3.12 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Yang artinya hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Karawang.

Disiplin Kerja dan Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Simamora dalam Mawar Sari (2018: 47) Disiplin Kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, mengenai perilaku pegawai yang tidak tepat, mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan pada diri pegawai keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat. Motivasi pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Sama halnya menurut Heny Sidanti (2015), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian adalah disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Selain itu menurut Brigita Ria Tumilaar (2015), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh

disiplin, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Hasil penelitiannya adalah Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, diperoleh kesimpulan seperti: Disiplin kerja yang dimiliki pegawai Pengadilan Negeri Karawang terbilang kurang baik mengingat banyaknya pegawai yang sering datang terlambat. Motivasi yang dimiliki pegawai Pengadilan Negeri Karawang terbilang cukup baik. Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang ini berbeda setiap orang, namun secara menyeluruh dapat dikatakan cukup baik. Motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dapat diketahui beberapa implikasi seperti: bagi peneliti selanjutnya, jika tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sebaiknya dapat menyertakan variabel lain agar lebih akurat atau menambah indikator pengukuran yang ada. Peneliti mengetahui berdasarkan temuannya bahwasanya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Karawang. Khususnya disiplin kerja dan motivasi adalah aspek yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Selain itu, kinerja pegawai meningkat seiring dengan motivasi. Konsekuensi dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja harus dimungkinkan dengan berfokus pada disiplin kerja dan motivasi oleh setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annita Jannah, dkk. (2014). Annita Jannah, dkk, dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal STIE Pasundan Bandung*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Arisanti, K. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*.
- Asnora. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI

MANDIRI MEDAN. *Ecobisma*.

- Brigita Ria Tumilaar. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Emba*.
- Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Gramedia Grup.
- Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik*.
- Efendi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*.
- Handayani, A. (2010). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*.
- Hasyim. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*.
- Hiskia Jonest Runtuuwu dkk. (2015). PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Auntansi*, 001–118.
- Ilham Thaief, dkk. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA BANDUNG. *Institutional Respositories & Scientific Journal*.
- Joyce Sagita Novyanti. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*.
- Mangkunegara. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*.
- Mariana Damanik. (2020). ARTIKEL PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KPP PRATAMA PEMATANG SIANTAR. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muogbo. (2013). The influence of motivation on employees performance: a study of some selected firms in Anambra State. *Nternational Journal of Arts and*

Humanities, 134–151.

Prayogi. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA*.

Saputra dan Pertiwi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI AL Islam. *Pendidikan Madrasah*, 277–294.

Sari, D. K. dan W. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. *Unigres*, 55.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*.

Sutrisno. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syafrina. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Riau Economic and Business*, 30–39.