

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kenyataannya, manusia merupakan insan yang memerlukan insan lain untuk bertahan hidup. Karena tidak mampu menopang dirinya sendiri, manusia adalah insan yang saling bergantung satu sama lain untuk segala kebutuhannya. Sekelompok individu yang mempunyai keserupaan pendapat, aspirasi, hajat, dan keinginan, dikatakan membentuk organisasi. Suatu organisasi tentunya memiliki berbagai sumber daya yang dijadikan sebagai modal awal untuk melaksanakan kegiatan yaitu orang, uang, bahan baku, mesin, metode atau prosedur kerja, dan informasi.

Manusia adalah paling berharga dalam hal mendukung operasi dalam suatu organisasi. Selain aset lainnya, modal fundamental organisasi untuk menggapai tujuannya haruslah sumber daya manusianya. Ini disebabkan oleh fakta bahwa orang adalah aktor utama dan beroperasi sebagai motor yang mendorong proses operasional untuk merancang, memperhatikan, serta mengelola aset-aset yang tersedia.

Manusia memainkan peran penting dalam menunjang keberhasilan atau kegagalan. Semakin baik sumber daya manusia organisasi saat ini, semakin baik hasil yang akan dihasilkannya. Di sisi lain, jika sumber daya manusia tidak memadai, pencapaiannya pun tidak akan seperti yang diharapkan. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif, sistem tenaga kerja diterapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan memastikan integritas mereka dalam menjalankan tugasnya.

Organisasi profesional tidak akan dapat mencapai manajemen kinerja yang positif tanpa dukungan manajemen penuh. Sebab, dalam konteks manajemen kontemporer, sinergi kinerja tidak dapat berlangsung secara optimal jika para petinggi organisasi hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan meskipun berbagai masalah internal dan eksternal ada di dalam organisasi.

Ada banyak penyebab yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang untuk organisasi atau perusahaan yang di tempatnya, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi yang diberikan ketika bekerja dipandang cocok untuk menyalurkan energi yang dapat menggerakkan segala potensi, menimbulkan kemauan yang tinggi, dan menambah semangat dalam bekerja. Motivasi dapat dilihat dari dua aspek, terutama aspek pasif, di mana ia muncul sebagai kebutuhan dan pendorong, dan aspek statis, di mana ia muncul sebagai upaya konstruktif dalam mempersiapkan energi dan potensi.

Motivasi pegawai adalah kunci keberhasilan organisasi. Dampak motivasi kerja pegawai yang buruk bagi organisasi ditunjukkan dengan penurunan kinerja organisasi, pencapaian target organisasi yang lebih rendah, meningkatnya *turn over* atau keluarnya pegawai dari organisasi, dan kemungkinan perusahaan akan gagal mencapai tujuannya.

Agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan cita-cita untuk mencapai tujuan hierarkis yang telah ditetapkan, setiap pegawai juga harus memiliki kesadaran akan kemampuannya sendiri dalam menjalankan tanggung jawab dan komitmen yang telah diberikan kepadanya. Kesadaran ini harus datang dari dalam diri pekerja itu sendiri.

Disiplin pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan pengelola kepegawaian untuk terus memberikan arahan kepada pegawai agar dapat menunaikan pekerjaan secara sinkron dengan prosedur yang telah dikukuhkan serta dapat menghindari perilaku-perilaku menyimpang yang akhirnya dapat merugikan organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu metode perbaikan dan pembentukan perilaku yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku pegawai agar mereka mau berkolaborasi dengan anggota lainnya serta mampu meningkatkan hasil kerjanya.

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang dalam mewujudkan visi sebagai salah satu organisasi yang mampu melakukan tatanan pemerintahan yang baik, serta mampu mendukung kinerja anggota Dewan, perlu meningkatkan kinerja yang di pengaruhi oleh hasil kerjanya.

Mengingat bahwa lembaga tersebut mendukung tugas anggota Dewan, ia memiliki kewajiban untuk melakukan yang terbaik dari kemampuannya dalam semua aspek pekerjaannya. Hal ini dikarenakan secara tidak langsung pihak instansi melakukan pelayanan terhadap masyarakat Kabupaten Karawang yang aspirasinya disalurkan dan diwakilkan oleh anggota Dewan itu sendiri.

Untuk kebutuhan data penelitian, Peneliti mengumpulkan data dengan berbagai siasat, termasuk survei, observasi, dan wawancara. Pra survey yang dilakukan yaitu pegawai diberi kuesioner untuk diisi, dan total 30 orang berpartisipasi dalam pra survei.

Berdasarkan temuan di lapangan, masalah utama yang terjadi pada instansi yaitu kinerja pegawai belum maksimal yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga membuat disiplin kerja pegawai menjadi menurun.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai pada instansi, maka peneliti membandingkan target capaian kinerja (SKP) dengan pra survei yang peneliti lakukan. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapatkan dari bagian kepegawaian, kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir jika dilihat berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masih berada pada kategori yang baik.

Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai serta respon dari kuesioner pra survei yang telah disebarkan, peneliti menemukan adanya dugaan permasalahan kinerja pegawai sesuai dengan indikator kinerja pegawai yang diantaranya adalah kerja sama yang belum efektif karena sering terjadi *miss* komunikasi antar bagian, serta kualitas kerja yang belum maksimum.

Permasalahan ini ditemukan karena masih adanya pegawai yang masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun untuk melihat perbandingan antara target capaian kinerja (SKP) dengan Pra survei yang telah dilakukan, yaitu :

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Capaian Kinerja	Tahun			Rata-Rata
	2019	2020	2021	
Nilai Sikap	94,56	95,88	94,33	94,92
Orientasi Pelayanan	91,28	98,82	94,75	95,05
Integritas	89,36	96,2	92,5	92,69
Komitmen	89,06	94,5	93,33	92,3
Disiplin	88,77	93,33	91,25	91,12
Kerjasama	90,65	96,61	92,35	93,2
Kepemimpinan	92,98	97,55	97,85	96,13
Total Nilai	90,95	96,12	93,6	93,56

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang, 2022.

Target Kinerja Pegawai (SKP) berada pada kategori skor baik seperti terlihat pada tabel 1.1. Akan tetapi, jika dilihat berdasarkan total nilai per tahunnya, total nilai yang di dapatkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sekitar 3% dari tahun sebelumnya. Maka dari itu, meskipun nilai yang didapatkan masih sangat memuaskan, penurunan nilai yang terjadi menandakan adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Selain melihat pada Sasaran Kinerja (SKP) yang merupakan data sekunder, peneliti juga melakukan pra penelitian/pra survey dengan melakukan penyebaran kuesioner terkait dengan dimensi kinerja pegawai kepada 30 responden guna menggambarkan kinerja pegawai pada instansi. Berikut adalah hasil yang telah dihimpun dan diolah:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Sikap		Teguh		Cepat		Bekerja		Bekerja		Total Skor(S)	Skor Ideal	%
		P	N	P	N	P	N	P	N					
1	Kualitas Kerja	1	1	2	4	5	27	11	11	7	33	111	100	100%
2	Kemampuan Kerja	0	2	3	4	5	23	12	12	7	25	114	100	100%
3	Penggunaan Waktu Kerja	0	2	2	4	14	30	12	12	5	30	112	100	100%
4	Kepuasan	1	1	2	4	5	27	12	12	5	30	110	100	100%
Jumlah												447	400	100%
SBP = Sangat Tidak Baik TB = Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik P = Baik sekali N = Baik sekali 2 Skor Jumlah Responden = 30 Orang Jumlah Pertanyaan = 1 Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022.

Hasil pra-survei kinerja pegawai pada Tabel 1.2 mengungkapkan bahwa kinerja pegawai instansi tidak dalam kondisi terbaiknya. Situasi ini didasarkan pada total skor yang didapatkan yaitu sebesar 447 dengan persentase sebesar 75% dari skor ideal yang berjumlah 600. Permasalahan kinerja yang terjadi di diduga karena adanya permasalahan mengenai motivasi kerja yang di dapatkan oleh pegawai. Hal ini bisa jadi di sebabkan karena kurangnya motivasi yang di berikan kepada pegawai dari pihak instansi terkait.

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja di pada instansi terkait, peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terkait dengan motivasi kerja kepada 30 responden. Berikut adalah hasil yang telah dikumpulkan dan dianalisis:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja

No.	Dimensi	SIS (S)		TB (B)		CR (S)		BTA		MB (S)		Total Skor/75%	Skor Ideal	%
		E	N	B	M	B	R	B	U	T	R			
1	Kefektifitas Pelaksanaan	6	0	2	4	14	02	3	32	6	30	108	150	72%
2	Kefektifitas Pelaksanaan	6	0	3	12	10	08	9	32	7	35	107	150	71%
3	Kefektifitas Pemeliharaan	6	0	7	14	18	06	8	32	5	25	160	150	67%
4	Kefektifitas Kerja Tim	1	1	7	14	18	08	7	28	5	25	98	150	65%
5	Kefektifitas pemeliharaan	1	1	6	16	17	07	7	28	5	25	97	150	65%
Jumlah												511	750	68%
SIS = Persepsi Tidak Baik		TB = Tidak Baik		CR = Cukup Baik		B = Baik		MB = Sangat Baik						
P = Pessimis		N = Optimis		K = Skor		Jumlah Responden = 30 Orang		Jumlah Pertanyaan = 5						
Skor Ideal = Skor tertinggi x jumlah responden.														

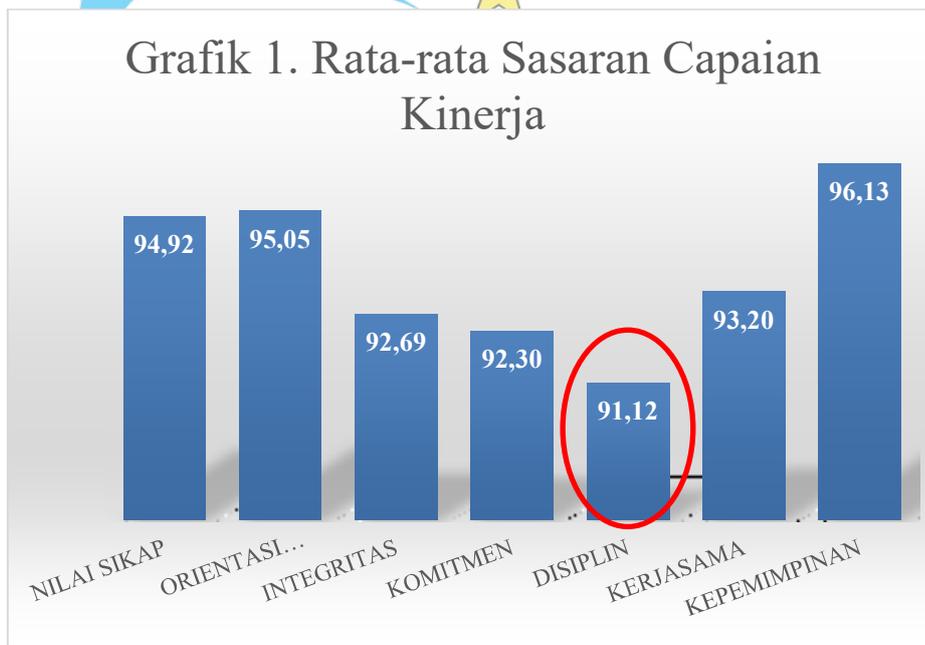
Sumber : Data di olah, 2022.

Pada tabel pra survei tentang motivasi kerja, total di atas skor yang didapatkan sebesar 511 dengan persentase sebesar 68% dari skor ideal yang berjumlah 750. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikator motivasi yang dianggap masih kurang memenuhi bagi para pegawai, sehingga dianggap berpengaruh pada seberapa baik kinerja pegawai itu sendiri.

Permasalahan rendahnya motivasi kerja yang terlihat yaitu ada beberapa pegawai yang kurang memiliki semangat untuk bekerja sehingga beberapa tugas yang harus diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Terlepas dari hal tersebut, juga masih nampak adanya pegawai yang masih kurang antusias meningkatkan prestasi kerja dan merasa puas dengan jabatan yang dimiliki, sehingga selanjutnya pegawai tersebut menjadi kurang antusias dalam memperoleh kedudukan/jabatan yang lebih tinggi lagi.

Akibat pegawai merasa kurang puas terhadap motivasi kerja yang ditawarkan oleh instansi tersebut, fenomena motivasi pegawai yang kurang memadai dapat berkembang menjadi permasalahan yang serius. Jika tren ini terus berlanjut, tidak menutup kemungkinan output kinerja pegawai akan terus menurun. Menurut penelitian (Rozudin, 2021), jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya.

Selain motivasi kerja yang dinilai belum optimal, permasalahan yang di temukan selanjutnya adalah mengenai disiplin kerja. Jika dilihat dari sasaran capaian kinerja pada tabel 1.1 diatas, disiplin kerja merupakan indikator pencapaian target yang dibandingkan dengan semua indikator target pencapaian kinerja lainnya memiliki nilai terendah. Sehingga diduga, bahwa disiplin kerja pegawai pada instansi dikatakan mengalami permasalahan.



Gambar 1.1 Grafik Sasaran Capaian Kinerja.

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang.

Jika dilihat dari grafik di atas, Disiplin kerja merupakan salah satu indikator pencapaian kinerja yang dibandingkan dengan indikator kinerja lainnya memiliki nilai yang paling rendah. Ini mungkin menjadi penyebab yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja pada instansi. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, baik itu tingkat kehadiran, tanggung jawab kerja, serta lain sebagainya.

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	%
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	105	3	-	2	5	4,76
Februari	105	8	1	2	11	10,48
Maret	105	5	-	2	7	6,67
April	105	0	2	1	3	2,86
Mei	105	2	1	2	5	4,76
Juni	105	-	-	3	3	2,86
Juli	105	-	-	-	-	0,00
Agustus	105	1	1	1	3	2,86
September	104	2	2	2	6	5,77
Oktober	104	2	4	3	9	8,65
November	104	-	1	1	2	1,92
Desember	104	1	1	1	3	2,88
Rata-rata		2,00	1,08	1,67	4,75	4,54

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang, 2022.

Seperti terlihat dalam tabel 1.4, rata-rata persentase absensi pada instansi masih cukup tinggi yaitu 4,54%. Pada bulan Februari tahun 2021, diketahui terjadi tingkat absensi yang cukup tinggi dikarenakan banyaknya pegawai yang terpapar Covid-19, sehingga mau tidak mau instansi melontarkan arahan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Kurangnya informasi mengenai absensi yang dilakukan, bisa jadi menjadi penyebab terjadinya tingkat alfa yang tinggi. Maka dari itu, disiplin kerja yang kurang baik bisa jadi merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

No.	Disiplin	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Buruk		Sangat Buruk		Total	Persentase	%
		F	N	F	N	F	N	F	N					
1	Tim Produksi Utama	1	1	2	4	27	24	40	2	40	114	100	79%	
2	Tim Produksi Bantu	1	1	2	4	20	20	24	2	24	111	100	72%	
3	Tim Produksi Perawatan	1	1	2	4	27	20	40	2	40	113	100	79%	
4	Tim Produksi Lainnya	1	1	2	4	20	20	24	2	40	111	100	72%	
Jumlah											444	400	79%	
Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Buruk		Sangat Buruk						
F = Frekuensi		N = Persentase		Jumlah Responden = 50 orang		Jumlah Responden = 5								
Skor Total = Skor tertinggi x Jumlah responden														

Sumber : Olahan Peneliti, 2022.

Hasil pra survei disiplin kerja yang ditunjukkan pada tabel 1.5 diketahui total skor yang diperoleh adalah 446 atau sekitar 74% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada instansi. Selain itu, permasalahan disiplin yang sering terlihat yaitu adanya pekerja yang nampak terlambat dan kembali ke rumah lebih dini. Pada kondisi naik turunnya kinerja, disiplin adalah salah satu aspek yang memiliki dampak terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, instansi seharusnya menyikapi permasalahan ini.

Penelitian ini merupakan perluasan dari penelitian-penelitian sebelumnya, menurut (Rozudin, 2021) yang menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan menguntungkan antara disiplin kerja pegawai dengan motivasi kerja. Kinerja pegawai sedikit banyak dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian juga mengungkapkan bahwa gabungan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 35,70%.

Selain itu, (Gumanti & Herindri, 2019) menunjukkan bagaimana faktor motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja pekerja secara bersamaan. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 39,2%, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 41,1%.

Sebaliknya, (Kumarawati et al., 2017) memaparkan temuan yang berbeda. Ia menyatakan bahwa sementara disiplin memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki dampak positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, mengamati signifikansi peran motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, serta *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut terhadap variabel-variabel tersebut.

Peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai variabel penelitian yang telah disebutkan diatas dengan dukungan teori dari penelitian sebelumnya. Maka dari itu, Peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan berdasarkan latar belakang tersebut, antara lain :

1. Perbandingan total nilai antara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan Pra survey kinerja pegawai berbanding cukup jauh.
2. Kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan sasaran capaian kinerja mengalami penurunan dari pada tahun sebelumnya.
3. Kualitas kerja yang di lakukan oleh pegawai sering kali belum sesuai dengan harapan pimpinan.
4. Pegawai terlihat kurang memiliki gairah kerja, sehingga pekerjaan yang telah ditugaskan, *seringkali* terlambat untuk diselesaikan.
5. Berdasarkan hasil prasurevei mengenai variabel motivasi kerja, total skor yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi kerja dinilai belum optimal, yaitu dengan persentase skor sebesar 68%.
6. Pegawai terlihat kurang memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan.
7. Beberapa pekerja masih kurang antusias untuk berkolaborasi.
8. Beberapa pegawai masih kurang termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.
9. Masih ada pekerja yang sering datang terlambat.
10. Tingginya tingkat absensi pegawai yang disebabkan kurangnya komunikasi antar bagian pada saat dilakukannya *work from home*.

1.3 Batasan Masalah

Berikut batasan masalah yang di dasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas:

1. Fokus penelitian ini adalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Permasalahan yang diteliti sesuai dengan judul yang disarankan yaitu pembahasan mengenai dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada Instansi Pemerintahan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

4. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.
5. Teknik analisis yang di gunakan yaitu dengan penggunaan analisis jalur (*path analysis*).
6. Penelitian di bantu dengan menggunakan *software SPSS* dan *Microsoft Excel*.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan diantaranya adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan motivasi kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

4. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian motivasi kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih materi untuk pembelajaran motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan teori disiplin kerja.
3. Dari penelitian korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja ini diharapkan memberikan sumbangan untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
4. Dari penelitian hubungan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian motivasi kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan pelaksanaan motivasi kerjadi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

2. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan pelaksanaan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Dari penelitian korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan pelaksanaan fungsi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam perbaikan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
7. Dari penelitian pengaruh parsial dari motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja pegawai akibat adanya pengaruh parsial dari motivasi kerja dan disiplin kerja.

