

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i3>

Received: 01 Juli 2024, Revised: 16 Juli 2024, Publish: 17 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Jawa Barat

Nadira Nurazia¹, S. Ridwan², Annisa Fitri Anggraeni³

¹Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, annisafitrianggraeni@gmail.com

Corresponding Author: annisafitrianggraeni@gmail.com³

Abstract: The purpose of this study is to find out and analyze: (1) Motivation; (2) Work Discipline; (3) Employee Performance; and (4) Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance in the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRD) of West Java Province, both simultaneously and partially. The research method used in this research is descriptive and verification, the unit of analysis in this study is the staff in the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRD) of West Java Province with a sample of 60 people, and the analytical method used is frequency distribution and path analysis. Based on the results of research and discussion, it was found that, employees of the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRD) of West Java Province have a high level of motivation, have a high level of discipline and have a high level of employee performance. Motivation and discipline simultaneously have an influence on employee performance, but partially motivation is more dominantly influencing employee performance than work discipline

Keyword: *Motivation, Work Discipline and Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Motivasi; (2) Disiplin Kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verivkatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah para staff di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat dengan sampel sebanyak 60 orang, serta metode analisis yang digunakan adalah distribusifrekuensi dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh bahwa, pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat motivasi yang tinggi, memiliki tingkat disiplin yang tinggi dan memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja

pegawai, namun secara parsial motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari pada disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu dampak dari tuntutan era globalisasi bagi bangsa Indonesia adalah sangat diperlukannya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan instansi, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan. Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu instansi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai

Masalah utama didalam sebuah instansi yaitu bagaimana meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai di dalam sebuah instansi pemerintahan tersebut agar tujuan dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai lembaga teknis pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal (dalam Sarah Puspitasari 2017:27). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur aparatur yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja pegawai melalui Sub. Bagian Kepegawaian, Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja pegawai adalah motivasi dan disiplin. Sub Bagian Kepegawaian yang menyebutkan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan dengan datang tidak tepat waktu sehingga menghambat kinerja aparatur itu sendiri.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, organisasi dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mendorong pegawainya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada pegawai yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

Setelah masalah kinerja pegawai, masalah lain yang terlihat di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi yang diberikan pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum cukup optimal karena pimpinan atau atasan masih belum memberi pengertian kepada para pegawai. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan / atau menghindari larangan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, sedangkan pelanggaran disiplin adalah ucapan, tulisan ataupun perbuatan aparatur sipil Negara yang tidak menaati kewajiban dan / atau melanggar larangan ketentuan disiplin yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan yang peneliti dapati saat ini di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada umumnya masih banyak terdapat. Tingkat pelanggaran kedisiplinan

aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari tingkat kehadiran aparatur itu sendiri.

Dari permasalahan diatas yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu mengenai motivasi dan disiplin kerja, kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaria DPRD Provinsi Jawa Barat”**

Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Tujuan Penelitian

1. Tingkat motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
3. Tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dimana metode deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui bagaimana Motivasi, bagaimana Disiplin Kerja, serta bagaimana Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Fungsinya, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan statistik.

Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, variabel bebas (*independen*) yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai.

1. Variabel bebas atau independen (X) “Merupakan Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”, (Sugiyono 2013:61). Motivasi (X_1) Menurut Mc Clelland dalam Malayu Hasibuan (2012:291) menyatakan : “Motivasi adalah cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

- a. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Bejo Siswanto (2014:291) menyatakan : “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menentang

untuk menerima sanksi- sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

2. Variabel terikat atau dependen Kinerja Pegawai (Y) “Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. (Sugiyono 2013:61). Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2011 menyatakan : “hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja”

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini jumlah populasi yang berada di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat berjumlah 138 orang dari 5 bidang pekerjaan. Sementara Penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (Tingkat kesalahan yang diambil sampling ini adalah sebesar 10 %)

Berdasarkan rumus diatas, dengan jumlah populasi 138 orang maka dapat dihitung ukuran sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{138}{1 + 138 (0,1)^2} \\ &= 58 \end{aligned}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari penelitian lapangan dengan pengamatan langsung pada area Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat serta mengadakan wawancara secara langsung untuk mencari penjelasan dan keterangan kepada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dan kepada bagian-bagian yang terkait seperti bagian SDM. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner/angket.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder antara lain perpustakaan dan Jurnal.

Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penentuan skor melalui berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kemudian

akan ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data yang kuantitatif. Dan dari setiap alternatif jawaban (SS, S, KS, TS, STS) akan diberikan skor yang berbeda

Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian kuantitatif, apabila proses pengumpulan data dari lapangan sudah selesai, maka tahap berikutnya adalah melakukan analisa data. Sebagian bagian awal dari proses analisa data, peneliti melakukan pengolahan data yang mencakup tiga langkah sebagai berikut : Tahap editing (penyuntingan data) , tahap coding (pengodean data) dan tabulasi data.

Metode Analisis Data dan Hipotesis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif & verifikatif. Analisis Verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang terdiri dari uji validitas, realibilitas dan analisis jalur (path analysis).

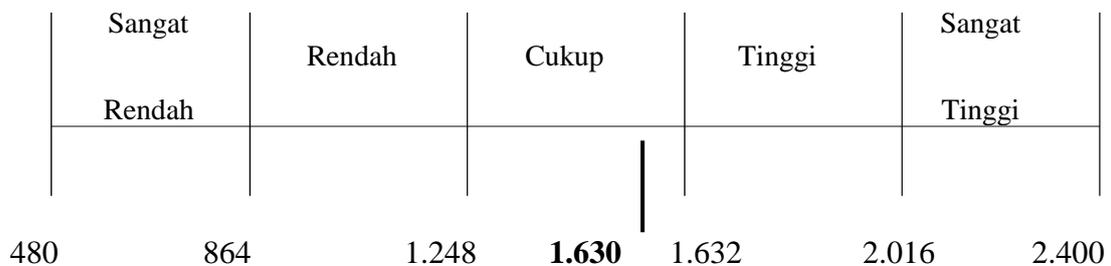
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi.

Perlu dikemukakan pula bahwascore tertinggi dan terendah dari indikator- indikator variabel motivasi yaitu skor tertinggi $5 \times 60 = 300$, sedangkan skor terendah $1 \times 60 = 60$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel motivasi dengan rentang skor 48.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja, maka skor nilai kumulatif variabel motivasi pegawai mencapai 1.630. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 60 = 2.400$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 60 = 480$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dan bobot skor variabel motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih belum optimal, dalam arti motivasi para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena motivasi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

2. Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Gambaran mengenai disiplin kerja pegawai tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui lima penilaian. Masing-masing aspek memiliki indikator-indikator yang akan dinilai oleh responden dalam bentuk jawaban dari pernyataan yang berkaitan dengan kelima aspek disiplin kerja tersebut.

Perlu dikemukakan pula bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator- indikator variabel motivasi yaitu skor tertinggi $5 \times 60 = 300$, sedangkan skor terendah $1 \times 60 = 60$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel motivasi dengan rentang skor 48

Berdasarkan Rangkuman tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja, maka skor nilai kumulatif variabel motivasi pegawai mencapai 1.013. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 5 \times 60 = 1.500$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 60 = 300$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 240 sebagai berikut:

300	540	780	1.013	1.020	1.260	1.500
	Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi		Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil diatas bobot skor variabel disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih belum optimal, dalam arti disiplin kerja para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena motivasi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

2.Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 60 = 3.000$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 60 = 600$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel motivasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 480 sebagai berikut:

600	1.080	1.560	2.120	2.040	2.520	3.000
	Sangat Tidak Tinggi	Tidak Tinggi	Cukup Tinggi	Tinggi		Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bobot skor variabel kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja yang tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurangnya kedisiplinan para pegawai sehingga menghambat kinerja pegawai itu sendiri, dan kurangnya berinovasi dalam pekerjaan,monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan untuk menunjukkan suatu kualitas yang ingin dicapai dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diSekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

a) Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus produk moment pearson dan taraf signifikasi 0,05. Uji validitas menggunakan sampel 60 responden sehingga didapat

rtable dan rhitung yang didapat rata-rata diatas engan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian inidinyatakan valid karena rhitung>rtabel dan taraf signifikasi < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian inidinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 23, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat *alpha* hitung > 0,60 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item
Motivasi	0.934	8
Disiplin Kerja	0.895	5
Kinerja Pegawai	0.925	10

Sumber : Hasil output SPSS

Pada kolom *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi terdapat angka 0.934 dan variabel disiplin kerja terdapat angka 0.895 dan variabel kinerja pegawai terdapat angka 0.925 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

c) Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahuludilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Tabel 2
Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.808**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.808**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.847**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Sumber : Hasil Output SPSS 2019

Dalam penelitian ini, secara statistik hasil tabel korelasi pearson dengan menggunakan SPSS release 23.0, diketahui adanya korelasi motivasi dengan disiplin sebesar 0.808, korelasi motivasi dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.847, dan korelasi disiplin kerja dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.810.

Berdasarkan hasil perhitungan, matriks korelasi antar variabel tersebut diatas, menunjukkan besarnya hubungan antar sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel, serta hubungan korelasional dari variabel residu terhadap variabelkinerja. Sehingga diperoleh seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.874 ^a	.763	.755	2.394	.763	91.865	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber : Hasil Output SPSS 2019

Besarnya korelasi antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat hal ini sesuai dengan pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi pada rentang 0,800 – 1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.763, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0.763 atau 76% variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dan sisanya 0.237 atau 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4 Hasil Pengujian Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052.978	2	526.489	91.865	.000 ^b
	Residual	326.672	57	5.731		
	Total	1379.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil output SPSS 2019

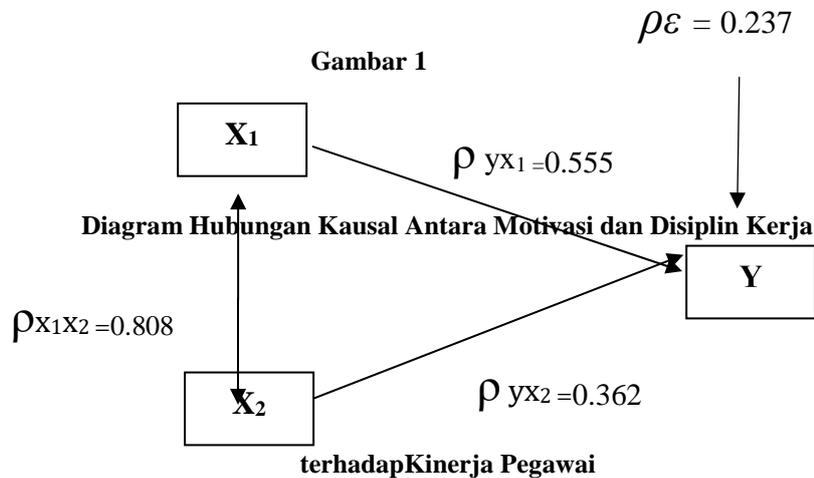
Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 91.865 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Tabel 5 Hasil Pengujian Parsial Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Partial	T		
(Constant)	7.193	2.638		2.727		.008
	.644	.127	.555	5.073		.000
	.615	.186	.362	3.310		.002

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dominan mempengaruhi kinerja disiplin dengan koefisien jalur sebesar 0,555 dengan thitung sebesar 5.073, daripada disiplin kerja sebesar 0.362 dengan thitung sebesar 3.310, serta kedua variabel terbukti secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.



Tabel 6
Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan
Pengaruh di Luar Sub Variabel X1 dan X2

Interprestasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2, ke Y	0.763	76
Pengaruh diluar X1 dan X2	0.237	24
Jumlah		100

Sumber : Hasil pengolahan statistik program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni 76%, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 7
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi terhadap Kinerja

Interprestasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X1	Pengaruh langsung ke Y	0.308	31
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y	0.162	16
Jumlah		0.470	47

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 31% dengan koefisien thitung sebesar 5.073, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha(0.05)=1.67$, karena nilai thitung > t tabel dan tidak langsung melalui variabel disiplin kerja sebesar 16%. Sedangkan kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 47%, artinya semakin tinggi motivasi maka akan meningkat kinerja mereka, karena motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Interprestasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	0.131	13
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y	0.162	16
Jumlah		0.293	29

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 13% dengan koefisien thitung sebesar 3.310, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05)=1.67$, karena nilai thitung $>$ t tabel, serta tidak langsung melalui motivasi sebesar 16%. Sedangkankontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 29%, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat motivasi tingkat sedang, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini telah belum memenuhi kebutuhan mereka dalam hal kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kurang pengakuan dari hasil kerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan dan kehadiran kurang diperlukan orang lain.
2. Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, dalam arti disiplin kerja yang ada pada saat ini belum optimal, faktor disiplin kerja ini merupakan faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja, namun ada hal yang harus diperhatikan oleh pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu waktu kehadiran sering terlambat, kurangnya mematuhi peraturan kerja dan kurang mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
3. Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat kinerja yang sedang, dalam arti ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurangnya kedisiplinan para pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dan kurang berinovasi dalam pekerjaan, monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, kurang memiliki inovasi dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan untuk menunjukkan suatu kuantitas dan kualitas kerja dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat serta pengaruhnya positif. Namun secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada disiplin kerja. Dan secara parsial, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja akan semakin tinggi pula.
 - b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja akan semakin tinggi pula.

Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Sebaiknya pihak Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat meningkatkan motivasi pegawainya baik melalui pemberian beberapa penghargaan dan fasilitai memadai, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.
2. Disiplin kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat lebih tingkatkan kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja agar tercipta lingkungan yang kondusif secara peningkatan kinerja.
3. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat harus ditingkatkan terutama mengenai kedisiplinan dan peningkatan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja secara berkala lebih ditingkatkan.
4. Prioritas yang harus diperhatikan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan mengoptimalkan disiplin kerja agar tercipta kinerja yang tinggi.

REFERENSI

- Bedjo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. *Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sarah Puspitasari. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis 2017