

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)  
PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

**Nadia Nuraziza**

**NPM 4122.5.17.21.0269**

**TESIS**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen  
pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**

**BANDUNG**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)  
PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

**Nadia Nuraziza**  
NPM 4122.5.17.21.0269

**TESIS**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen  
Pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti


**Bandung, November 2019**  
**Disetujui dan disahkan Komisi Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM., CQM.**  
Pembimbing I



**Dr. H. Horas Djulius, SE.**  
Pembimbing II



**Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA**  
Dekan

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Karya tulis (Tesis) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doctor), baik Universitas Winaya Mukti maupun diperguruan tinggi lainnya. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing / Tim Promotor.

Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan merupakan jiplakan, ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, November 2019

Yang membuat pernyataan

**NADIA NURAZIZA**

**NPM 4122.5.17.21.0269**

## **ABSTRAK**

**Nadia Nuraziza, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat, Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Bandung Program Studi Magister Manajemen, Dibawah Bimbingan Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM., CQM. dan Dr. H. Horas Djulius, SE.**

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 verivikatif, 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 distribusi frekuensi 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.**

## **ABSTRACT**

**Nadia Nuraziza, 2019. The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRD) of West Java Province, Thesis of the Postgraduate Program in Winaya Mukti University Bandung, Master of Management Study Program, Under the Guidance of Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM., CQM. and Dr. H. Horas Djulius, SE.**

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.

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat”**. Penyusunan tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan senantiasa penulis nantikan. Dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM., CQM. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Horas Djulius SE. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga guna memberikan bimbingan kepada penulis.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS. Selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., S.IP, MM., CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Bapak Drs. H. Nandang Djunaedi, MM., CHRA. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

4. Bapak Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., MM., CQM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
6. Bapak Agus Maulana S.sos. dan para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa barat yang telah memberikan izin dan membantu penulis dengan memberikan data dan informasi untuk penyusunan tesis ini.
7. Bapak Dr. H. Dodi Sukmayana, SE., MM. dan keluarga serta Ibunda dan Ayahnda tersayang, yang selalu berdo'a setiap waktu dan memberikan dukungan dan materil untuk kelancaran dan kesuksesan mengikuti studi. Begitu juga, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah membantu. Mudah-mudahan karya tulis ini berguna bagi penulis dan juga pembaca pada umumnya.

Bandung, November 2019

Penulis

# DAFTAR ISI

Halaman

## **ABSTRAK**

## **ABSTRACT**

**KATA PENGANTAR**..... i

**DAFTAR ISI**..... iii

**DAFTAR TABEL** ..... vii

**DAFTAR GAMBAR**..... x

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian ..... 13

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian..... 14

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian..... 15

1.3 Tujuan Penelitian..... 15

1.4 Kegunaan Penelitian..... 15

1.4.1 Kegunaan Teoritis..... 16

1.4.2 Kegunaan Praktis ..... 16

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Pustaka..... 17

2.1.1 Pengertian Manajemen ..... 17

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 18

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 19

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 20

2.1.3 Organisasi Sektor Publik ..... 22



2.1.4 Motivasi .....	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi .....	23
2.1.4.2 Tujuan Motivasi .....	25
2.1.4.3 Model Motivasi .....	25
2.1.4.4 Metode Motivasi .....	26
2.1.4.5 Jenis - Jenis Motivasi .....	26
2.1.4.6 Teori Motivasi .....	27
2.1.4.7 Proses Motivasi .....	37
2.1.4.8 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	38
2.1.5 Disiplin .....	39
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	39
2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	41
2.1.5.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	42
2.1.5.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	44
2.1.5.5 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja .....	44
2.1.5.6 Hambatan Disiplin Kerja.....	46
2.1.5.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	46
2.1.6 Kinerja .....	47
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	47
2.1.6.2 Penilaian Kinerja Pegawai .....	48
2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....	49
2.1.6.4 Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai .....	50
2.1.6.5 Peningkatan Kinerja Pegawai .....	51
2.1.6.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai .....	52
2.1.7 Penelitian Terdahulu .....	53

2.2 Kerangka Pemikiran .....	54
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	54
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	57
2.3 Hipotesis Penelitian.....	58

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	59
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	60
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.....	60
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	62
3.3 Populasi dan Sampel .....	65
3.3.1 Populasi .....	65
3.3.2 Sampel .....	66
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.4.1 Teknik Penentuan Skor.....	69
3.5 Teknik Pengolahan Data .....	71
3.6 Metode Analisis Data .....	72
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	72
3.6.2 Analisis Verivikatif.....	73
3.6.2.1 Uji Validitas .....	73
3.6.2.2 Uji Reliabilitas .....	74
3.6.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	75
3.7 Rancangan Kuesioner.....	80
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	80

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	81
4.1.1 Visi dan Misi Sekeretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	82
4.1.1.1 Visi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	82
4.1.1.2 Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	82
4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	83
4.2 Deskripsi Data.....	85
4.2.1 Karakteristik Responden.....	85
4.2.2 Motivasi Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	88
4.2.3 Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat....	94
4.2.4 Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	99
4.2.5 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	106
4.2.5.1 Uji Validitas Instrumen .....	106
4.2.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen .....	108
4.2.5.3 Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	108

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	118
5.2 Saran .....	119

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	120
-----------------------------	-----

## **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	4
1.2	Motivasi di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	7
1.3	Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	10
	Periode Bulan Juni – September 2019 .....	10
1.4	Disiplin di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	11
2.1	Teori Motivasi “Dua Faktor Hezberg” .....	31
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.3</b>
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.2</b>
3.2	Komposisi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.....	66
3.5	Kategori Interpretasi Skor .....	70
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai.....	86
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pegawai.....	86
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai .....	87
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai .....	87
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Mengembangkan Kreativitas	89
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Antusias Untuk Berprestasi Tinggi.....	89
4.7	Tanggapan Responden Mengenai <i>Sense Of Belonging</i> .....	90
4.8	Tanggapan Responden Mengenai <i>Sense Of Importance</i> .....	90
4.9	Tanggapan Responden Mengenai <i>Sense Of Achievement</i> .....	91
4.10	Tanggapan Responden Mengenai <i>Sense Of Paarticipation</i> .....	91

4.11	Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Memiliki Kedudukan Yang Terbaik .....	92
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Mengerahkan Kemampuan Demi Mencapai Kekuasaan .....	92
4.13	Rangkuman Variabel Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	93
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Absensi .....	95
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian .....	96
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab .....	96
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Kepatuhan .....	97
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Keserasian Dalam Bekerja.....	97
4.19	Rangkuman Variabel Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	98
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas .....	100
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas .....	100
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Waktu.....	101
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Biaya.....	101
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Pelayanan .....	102
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Integritas .....	102
4.26	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen .....	103
4.27	Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan.....	103
4.28	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama .....	104
4.29	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan.....	104
4.30	Rangkuman Variabel Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	105

4.31 Uji Validitas Instrumen .....	107
4.32 Uji Reliabilitas Instrumen .....	108
4.33 Matriks Korelasi Antar Variabel .....	109
4.34 Koefisien Determinasi .....	110
4.35 Hasil Pengujian Simultan .....	111
4.36 Hasil Pengujian Parsial .....	112
4.37 Pengaruh Variabel X1 Dan X2 Ke Y Dan Pengaruh Di Luar Sub Variabel X1 Dan X2 .....	113
4.38 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dari Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	114
4.39 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	116

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H.Maslow .....	28
2.2	Kerangka Penelitian .....	58
3.1	Garis Kontinum.....	70
3.2	Diagram Jalur.....	77
4.1	Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat .....	83
4.2	Diagram Hubungan Kausal Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan karena tanpa pegawai instansi tidak akan berjalan dengan baik (dalam Sarah Puspitasari 2017:25).

Suatu instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Manusia juga memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini yang dipandang sebagai pendorong untuk melakukan pekerjaan (dalam Nora Anisa Br Sinulingga, 2016:87)

Sumber Daya Manusia (SDM) diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunciutama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan



wajar (Mangkunegara 2013:2). Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM pegawai, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial.

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. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. (dalam Hasanuddin Haruna, 2019:64)

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat adalah salah satu lembaga Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang berada di bawah Sekretaris Daerah (SETDA) dengan tugas dan fungsinya membantu dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur. Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki berbagai kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing (Fakhry Zamzam, 2015:2).

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 lembaga teknis pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal (dalam Sarah Puspitasari 2017:27).

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.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada lembaga. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan berpengaruh pada kinerja pegawai, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Semakin meningkatnya segala aktivitas pemerintahan dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh pemerintahan pada saat ini, sehingga menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan beserta permasalahan-permasalahan yang harus

dihadapi oleh pemerintahan, terutama di dalam mencapai tujuannya (dalam Johannes Eliezer Ayer, 2016:28).

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kuantitas	3	5	7	5	0	20	66	66	100
2	Kualitas	2	4	6	8	0	20	58	58	100
3	Waktu	7	8	5	0	0	20	82	82	100
4	Biaya	6	4	7	3	0	20	73	73	100
5	Orientasi Pelayanan	7	8	3	2	0	20	80	80	100
6	Integritas	8	6	2	4	0	20	78	78	100
7	Komitmen	8	9	3	0	0	20	85	85	100
8	Kedisiplinan	3	4	7	6	0	20	59	59	100
9	Kerjasama	6	9	4	1	0	20	80	80	100
10	Kepemimpinan	8	7	3	1	1	20	80	80	100
<b>Jumlah Skor = N x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

*Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Penelitian Bulan Agustus Tahun 2019*

**Keterangan :**

Sangat baik : 90 - 100%

Baik : 80 - 89%

Kurang Baik : 60 - 79%

Buruk : 40 - 59%

Sangat Buruk : < 39%

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan

belum sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Sub Bagian Kepegawaian mengenai permasalahan kinerja pegawai yaitu :

1. Berdasarkan indikator kuantitas, masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Berdasarkan indikator kualitas, masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
3. Berdasarkan indikator kedisiplinan, masih ada pegawai yang melanggar peraturan di instansi.

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. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai (dalam Heny Sidanti, 2015:45).

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu instansi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang

dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2012). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Kinerja menurut Prabu (2011) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi instansi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

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 adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2012). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap instansi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan

dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2008). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi yang diberikan pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum cukup optimal karena pimpinan atau atasan masih belum memberi pengertian kepada para pegawai agar bekerja lebih baik dan bekerja keras agar mendapatkan reward supaya pegawai lebih termotivasi lagi untuk bekerja. Berikut hasil olah data kuesioner pra penelitian yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Motivasi di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kebutuhan Berprestasi	3	2	7	6	2	20	55	55	100
2	Kebutuhan Berafiliasi	2	7	3	8	0	20	63	63	100
3	Kebutuhan Berkuasa	8	6	2	4	0	20	73	73	100
<b>Jumlah Skor = N x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

*Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Penelitian Bulan Agustus Tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masih belum optimal. Hal ini menunjukkan adanya masalah yaitu :

1. Berdasarkan dimensi Kebutuhan Berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
2. Berdasarkan Kebutuhan Berafiliasi yaitu kurangnya keinginan pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

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 adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Nitisemito (2010) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan

dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian,2010). Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

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. Peraturan Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil” dimana dalam peratururan tersebut sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan mengenai : Kewajiban, Larangan, dan Jenis dan Hukum Disiplin ASN yang harus dipahami dan ditaati. 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.



**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**  
**Periode Bulan Juni – September 2019**

<b>Periode</b>	<b>Tidak Masuk (%)</b>	<b>Terlambat (%)</b>	<b>Pulang Sebelum Waktunya (%)</b>
Juni	2,88%	8,64%	3,60%
Juli	2,16%	11,52%	2,88%
Agustus	3,60%	9,36%	5,76%
September	5,04%	10,80%	6,48%
Total	13,68%	40,32%	18,72%
Rata-rata	3,42%	10,08%	4,68%

*Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat Bulan September Tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1 rekapitulasi absensi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terlihat bahwa absensi pegawai pada bulan Juni – September 2019 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun, hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu. Tingkat kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan yang dimaksud adalah dari tingkat absensi pegawai, dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran pegawai masih kurang baik yaitu sebesar 13,68%, selain itu mengenai keterlambatan pegawai pun sangat tidak baik yaitu sebesar 40,32% dan mengenai pulang lebih awal dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan menunjukkan cukup baik sebesar 18,72%. Sedangkan rata-rata ketidakhadiran pegawai pada bulan Juni – September 2019 sebesar 3,42%, terlambat masuk kerja sebesar 10,08% dan pulang sebelum waktunya sebesar 4,68%. Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai, maka peneliti mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja. Berikut hasil olah data kuesioner pra penelitian yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Disiplin di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kehadiran	3	2	12	3	0	20	65	65	100
2	Tingkat Kewaspadaan	6	4	7	3	0	20	73	73	100
3	Ketaatan pada Standar Kerja	2	4	5	7	2	20	49	49	100
4	Ketaatan pada Peraturan Kerja	3	2	10	5	0	20	63	63	100
5	Etika Kerja	8	5	2	3	2	20	74	74	100
<b>Jumlah Skor = N x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

*Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Penelitian Bulan Agustus Tahun 2019*

Berikut ini adalah hasil observasi dan wawancara peneliti mengenai permasalahan disiplin kerja pegawai, diantaranya (Sub. Bagian Kepegawaian) :

1. Berdasarkan dimensi mengenai Kehadiran dengan indikator absensi, masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu dan seringkali mengulur jam istirahat dengan berbagai alasan.
2. Berdasarkan dimensi Ketaatan pada Standar kerja dengan indikator tanggung jawab. Masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan yang akhirnya dikenai surat peringatan oleh pimpinan instansi.
3. Berdasarkan dimensi Ketaatan pada Peraturan Kerja dengan indikator kepatuhan. Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja seperti tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Serta menggunakan waktu kerja secara tidak produktif seperti berbincang-bincang yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan rekan lainnya pada saat jam kerja.

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Pentingnya disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai (Bedjo Siswanto 2014:291).

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja instansi yang lebih optimal lagi, karena tidak ada lagi organisasi atau instansi yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin kerja yang tinggi. Untuk mencapai suatu tujuan instansi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, dan rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan (Bedjo Siswanto 2014:291). Suatu organisasi apabila pegawai instansi disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi. Seorang pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada motivasi dan disiplin kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Kinerja pegawai dalam instansi ada kalanya mengalami kenaikan dan penurunan.

Dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu mengenai motivasi dan disiplin kerja, kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:67). Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum optimal karena keterlambatan dari pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat bahwa ketidak disiplin menjadi faktor penurunan kinerja pegawai, dimana masih banyak pegawai belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh instansi.

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”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- Masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- Masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
- Masih ada pegawai yang melanggar peraturan di instansi.
- Kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
- kurangnya keinginan pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
- Masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu dan seringnya mengulur jam istirahat dengan berbagai alasan.
- Masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan yang akhirnya dikenai surat peringatan oleh pimpinan instansi.
- Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja seperti tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka peneliti, membuat suatu permasalahan sebagai berikut :

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.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

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.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, maupun pihak lain yang membutuhkannya. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

##### **2. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori tersebut disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen.. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para pakar :

Nawawi (2013:23), menyatakan bahwa: “Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan”.

Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2012:8), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi”.

Malayu S.P Hasibuan (2012:2), menyatakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan



sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Dari beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut karyawan sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh

perusahaan dan menghasilkan (*output*). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli, apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar :

John M. Ivancevich, et al yang dikutip oleh Moekijat (2012:4), menyatakan bahwa: “Proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaikbaiknya”.

T. Hani Handoko (2013:3), menyatakan bahwa : “Merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa : “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pendapat ketiga para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:21) yaitu :

##### **1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia :**

###### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

###### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

###### **c. Pengarahan (*Directing*)**

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturanperaturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia :

a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3 Organisasi Sektor Publik**

Organisasi sektor publik dilihat pada berbentuk organisasi pemerintahan dikenal dengan birokrasi pemerintah atau organisasi pemerintah. Organisasi sektor publik merupakan organisasi terbesar yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup negara dan mempunyai kewenangan yang absah (terlegitimasi) di bidang politik, administrasi pemerintah, dan hukum secara

terlembaga sehingga mempunyai kewajiban untuk melindungi warga negaranya, dan melayani keperluannya, sebaliknya berhak pula memungut oajak untuk pendanaan, serta menjatuhkan sebagai sanksi penegak hukum. Organisasi sektor publik bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi sebagai pijakan dalam operasionalnya.

Jadi, organisasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan-pelayanan yang tidak dapat diusahakan sendiri secara terpisah oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, fungsi organisasi publik adalah mengatur pelayanan yang dibutuhkan masyarakat secara umum (Mohammad Mahsun 2009:38)

#### **2.1.4 Motivasi**

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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.

#### 2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau suatu hal dan keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan suatu hal yang harus terpenuhi.

Berikut ini beberapa pengertian motivasi menurut para ahli antara lain:

Robert L. Mathis and John H. Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2013:279), menyatakan bahwa : “*Motivation is a desire in the person that cause the person to act*”. (Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan).

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2012:39), menyatakan bahwa : “*Motivation as a process that describes the intensity, direction, and persistence of effort to achieve a goal*”. (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Mc. Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan 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’.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:146), tujuan motivasi antara lain yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.4.3 Model Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2012:148), membagi tiga konsep motivasi yaitu :



1. Model Tradisional. Yaitu memberikan motivasi dengan memberikan balas jasa dengan bentuk insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.
2. Model Hubungan Manusia. Yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial karyawan dan membuat mereka berguna dan penting.
3. Model Sumber Daya Manusia. Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

#### **2.1.4.4 Metode Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:149). Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

##### **1. Motivasi langsung (*direct motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

##### **2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)**

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat. Memotivasi tak langsung besar

pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

#### **2.1.4.5 Jenis-Jenis Motivasi**

Dari jenisnya Malayu S.P. Hasibuan (2012:150), membagi motivasi kedalam dua jenis yaitu :

##### **1. Motivasi Positif**

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka panjang.

##### **2. Motivasi Negatif**

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan standar akan mendapat hukuman bila hasil kerjanya dibawah standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka pendek.

#### **2.1.4.6 Teori Motivasi**

Dalam ilmu manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikenal beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

##### **A. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)**

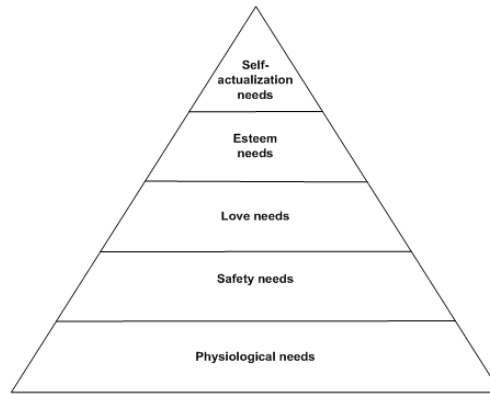
Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah

terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.



Gambar 2.1

### **Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H.Maslow**

Sumber: Abraham H. Maslow (dalam Fahmi, 2013)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki.

Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya

yang lebih bersifat aplikatif, tak terkecuali berlaku juga pada manajemen perguruan tinggi.

### **B. Teori Herzberg 1996 (Teori Dua Faktor)**

Ilmuwan kedua yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. (Robbins, 2010:170). Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2000:176) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, pertauran pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.

- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan.

Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Teori Herzberg melihat ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu:

1. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan ini meliputi: balas jasa, kondisi kerja fisik, tunjangan, dsb.
2. *Job content*. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan memotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

**Tabel 2.1**  
**Teori Motivasi “Dua Faktor Herzberg”**

Faktor Ekstrinsik ( <i>Hygiene</i> )	Faktor Instrinsik ( <i>Motivator</i> )
1. Gaji	1. Prestasi Kerja
2. Peraturan Perusahaan	2. Pengakuan
3. Hubungan Kerja	3. Tanggung Jawab
4. Pengawasan	4. Promosi dan Pengembangan
5. Kondisi Kerja	

*Sumber : Robbins, 2010:227*

### **C. Teori Motivasi Douglass Mc Gregor (Teori X dan Teori Y)**

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pandangan yang dipegang manajer :

- a. Karyawan secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan Karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### **D. Teori Motivasi Vroom 1964 (Teori Harapan)**

Victor H. Vroom (1964), dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Dengan kata lain, apabila seseorang

sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Teori dari Vroom tentang Cognitive Theory of Motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu)
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kedosenan membantu para dosen dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk



mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para dosen tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

#### **E. Teori Motivasi Mc Clelland 1961 (Teori Kebutuhan Berprestasi)**

Mc Clelland (1961) dikenal sebagai tokoh yang memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan seseorang melakukan sesuatu lebih efisien dibandingkan dengan sebelumnya.

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

##### 1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk semangat bekerja. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya.

Contoh: dorongan untuk mengungguli, berusaha keras untuk sukses.

##### 2. Kebutuhan akan afiliasi

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia tinggal (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

### 3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan yang tumbuh secara sehat akan memotivasi seseorang untuk bekerja.

Ketiga kebutuhan terakhir inilah yang menjadi hakikat dasar motivasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kecenderungan-kecenderungan tertentu yang ingin dicapainya. Tujuan akhir dari teori motivasi ini adalah mendorong seseorang untuk mampu bekerja dan memimpin organisasi.

### **F. Teori Clayton Alderfer (Teori “ ERG ”)**

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang

dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena istilah “*existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow, “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pandangan Alderfer di atas tampaknya lebih banyak didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan cara memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dapat dicapainya. Sehingga apapun dapat mendorong seseorang untuk mencapai dan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diinginkannya.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dikatakan bahwa kekuatan motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan

lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada pada seseorang yang mengerakan atau menghentikan sesuatu, kekuatan tersebut bisa berasal dari dalam diri kita maupun dari luar.

#### **2.1.4.7 Proses Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2012:150), mengemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan. Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui Kepentingan. Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau instansi saja.
3. Komunikasi Efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.
4. Integrasi Tujuan. Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh target yang ditentukan, sedangkan tujuan individu pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

5. Fasilitas. Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. Team Work. Pimpinan harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan instansi.

#### **2.1.4.8 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Berdasarkan uraian diatas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:162), yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Mengembangkan kreativitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
  - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

### **2.1.5 Disiplin**

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi mengingatkan tingkat kedisiplinan pegawainya yang tinggi. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik hasil kerja yang didapat pegawai. Disiplin pegawai yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai lebih optimal lagi sehingga dapat mencapai tujuan instansi atau organisasi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi instansi atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Menurut Henry Simamora (2013:610) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum

bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Menurut Bejo Siswanto (2014:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sondang Siagian (2011:305) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu perusahaan apabila sebagian besar

pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

#### **2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- b. Pengendalian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.



- c. Perbaiki sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

### **2.1.5.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin harus berlaku bagi semua, tidak memilah, memilah, dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Karena disiplin merupakan suatu sikap seseorang menghargai menghormati patuh terhadap aturan-aturan yang diberlakukan.

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veitzal Rivai (2011:444) mengemukakan bentuk kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) membagi bentuk-bentuk Disiplin kerja menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Disiplin Preventif. Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif. Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
3. Disiplin Progresif. Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.5.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan instansi dan telah disepakati pegawai. Menurut Veitzhal Rivai (2011:832) sanksi pelanggaran kerja adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai (2011:832) adalah sebagai berikut :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis : Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis : Penundaan Kenaikan Gaji, Penurunan Gaji, Penundaan Kenaikan Pangkat.
3. Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis : Penurunan Pangkat, Pembebasan Dari Jabatan, Pemberhentian, Pemecatan.

#### **2.1.5.5 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib serta bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila pegawai menghadapi tantangan tidak disiplin,

pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut harus dihukum. Menurut Veithzal Rivai (2011:834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

a. Standar disiplin. Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan kedisiplinan. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan indisipliner harus diatur adalah :

1. Seorang pegawai melakukan kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap peraturan pelanggaran.
2. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Seorang pegawai mangkir berbulan-bulan tidak menghargai tugasnya.
4. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.

b. Sedangkan untuk penegakan standar disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan yang telah diperlakukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.5.6 Hambatan Disiplin Kerja**

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku diseluruh organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peratuaran disiplin dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Menurut Gouzali Saydam (2010:286), hambatan pendisiplinan pegawai akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran absensi pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat atau gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
5. Sering terjadinya konflik antar pegawai.
6. Sering terjadinya ketidakpuasan pegawai atas tanggung jawab yang diterima.

### **2.1.6.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Berdasarkan uraian diatas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian . Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Bejo Siswanto (2014:291) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran, antara lain Absensi.
2. Tingkat Kewaspadaan, antara lain Ketelitian.
3. Ketaatan Dalam Standar Kerja, antara lain Tanggung jawab.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, antara lain Kepatuhan.
5. Etika Kerja, antara lain Keserasian dalam bekerja.

#### **2.1.4 Kinerja**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi.

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 kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pimpinan dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:9) menyatakan kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011 : 67) merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan , dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Veitzhal Rivai (2011:309) merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya

dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Sama halnya menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2011:190-191), mengemukakan bahwa sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan untuk mengukur kontribusi pegawai pada organisasi, serta dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai agar kinerjanya lebih baik lagi.

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk mengetahui kekurangan kelebihan dari pegawai tersebut, sehingga dapat dijadikan untuk memperbaiki meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Veitzhan Rivai (2011:312) Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini



2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, insentif, dan lain-lain
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk menjaga tingkat kinerja
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
7. Sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

#### **2.1.4.4 Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Veitzhal Rivai (2011:563) kegunaan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan
  - a. Meningkatkan motivasi
  - b. Meningkatkan kepuasan kerja
  - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
  - e. Peningkatan pengertian nilai pribadi
2. Bagi Penilai
  - a. Meningkatkan kepuasan kerja
  - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
  - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari manajer ataupun karyawan
  - d. Bisa mengidentifikasi kesempatan rotasi karyawan
3. Bagi Perusahaan
  - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
  - b. Meningkatkan kualitas komunikasi

- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

#### **2.1.4.5 Peningkatan Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:22) dalam rangka peningkatan kinerja dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara
  - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan
  - b. Mengidentifikasi melalui karyawan
  - c. Memperhatiakn masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki kesalahan ini diperlukan berbagai informasi antara lain :
  - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
  - b. Menentukan tingkat keseriusan
  - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
  - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut
  - e. Melakukan rencana tindakan tersebut
  - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut adalah teratasi atau belum
  - g. Mulai dari awal apabila perlu
  - h. Melakukan evaluasi
  - i. Mengembangkan rencana lain yang telah disepakati

#### **2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (*input*) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (*output*), proses, hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja.

##### **1. Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai**

Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

##### **2. Dimensi Perilaku Kerja**

Dimensi Perilaku Kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

**Tabel 2.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
1	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan
2	Nora Anisa Br Sinulingga (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Medan Putri Hijau	X1 = Motivasi X2 = Kedisiplinan Y = Kinerja Pegawai	Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Medan Putri Hijau
3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise

4	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
5	Gusnar A. Suleman (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una	X1 = Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una
6	Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	X1 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja salah satunya yaitu instansi harus melakukan suatu usaha dengan pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja

yang tinggi. Motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2012:222).

Menurut Henry Simamora (2013:445) ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

McClelland dalam Mangkunegara (2014:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang pimpinan atau karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Faizal Herdinawan (2018) dan Heny Sidanti (2015). Dimana hasil penelitiannya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah ditetapkan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai kinerja yang optimal. Jadi, disiplin kerja sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Pengaruh tersebut diperkuat oleh pernyataan Malayu S.P Hasibuan (2012:193) mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

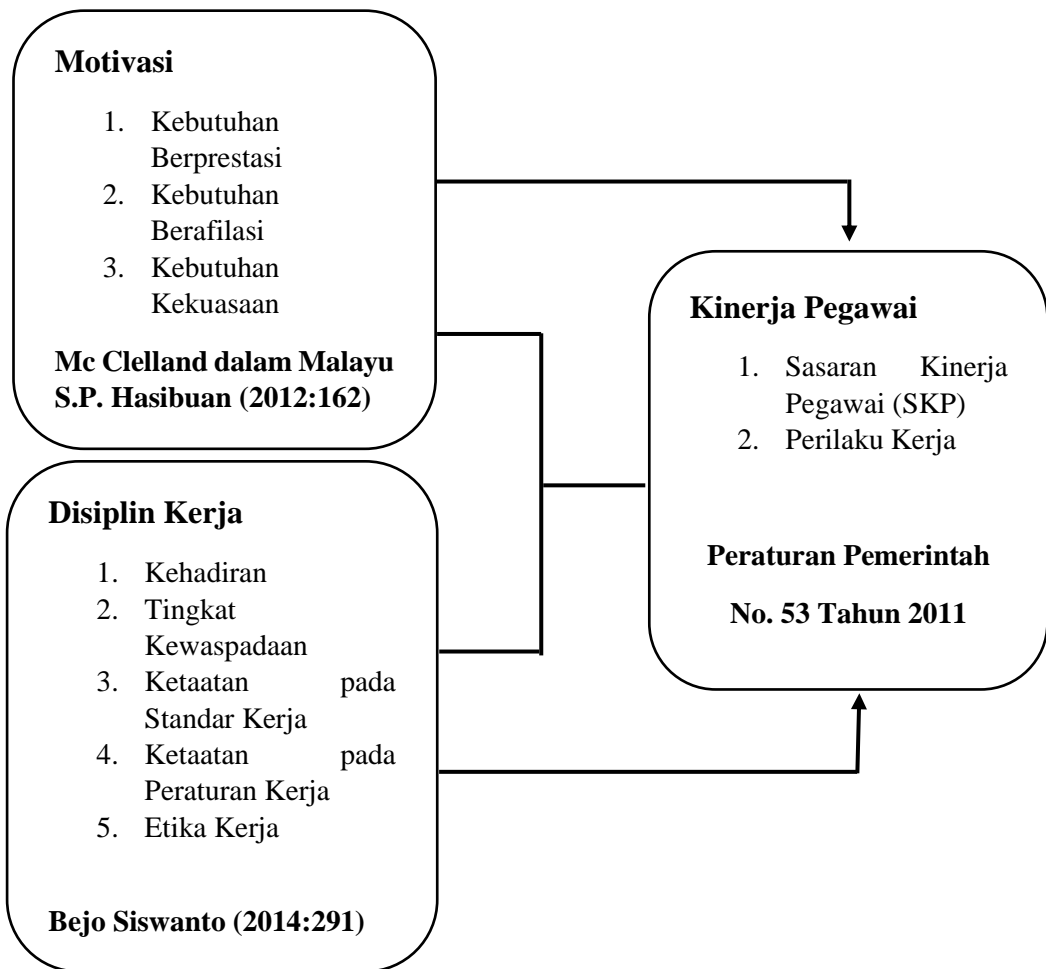
Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai penelitian dikemukakan oleh Gusnar A. Suleman (2017) dan Putri Intan Susanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Adanya motivasi kerja yang baik juga akan meningkatkan kinerja pegawai, sebab dalam mencapai tujuannya, pegawai akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang menaati peraturan instansi serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawainya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan.

Keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Nora Anisa Br Sinulingga (2016) dan Rukhayati (2018). Dimana hasil penelitiannya motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.





**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis berupa : **“Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial”**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2013:2). Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif (Sugiyono, 2013:35) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atas obyek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini metode deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui bagaimana Motivasi, bagaimana Disiplin Kerja, serta bagaimana Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Menurut Sugiyono (2013:35) metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Metode ini pada dasarnya menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Fungsinya, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

berdasarkan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini metode verivikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah merupakan suatu obyek yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. 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.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau *independen* ( $X$ ) dan variabel terikat atau *dependen* ( $Y$ ).

1. Variabel bebas atau independen ( $X$ ) “Merupakan Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”, (Sugiyono 2013:61).

a. 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.

b. 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 (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”.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Sugiyono 2013:41). Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel dan pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada	1.Kebutuhan akan prestasi	Dorongan mengembangkan kreativitas	<b>O R D I N A L</b>
			Antusias untuk berprestasi tinggi	
		2.Kebutuhan akan afiliasi	<i>Sense of belonging</i>	
			<i>Sense of importance</i>	

	kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.		<i>Sense of achievement</i>	
			<i>Sense of participation</i>	
	3.Kebutuhan akan kekuasaan	Dorongan memiliki kedudukan yang terbaik		
		Dorongan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.		
	<b>Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:162)</b>			
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk	1.Frekuensi Kehadiran	Absensi	<b>O R D I N A L</b>
		2.Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	
		3.Ketaatan pada standar kerja	Tanggung jawab	

	<p>menerima sanksisanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.</p> <p><b>Bedjo Siswanto (2014 : 291)</b></p>	<p>4.Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>5.Etika Kerja</p>	<p>Kepatuhan</p> <p>Keserasian dalam bekerja</p>	
<p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p>	<p>“hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi / unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja”</p> <p><b>PP No. 53 Tahun 2011</b></p>	<p>1. Sasaran Kinerja Pegawai</p> <p>“rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang ASN. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan</p>	<p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas</p> <p>3. Waktu</p> <p>4. Biaya</p>	<p><b>O R D I N A L</b></p>

		laksanaan/pejabat penilaiannya”		
		<b>PP No. 53 Tahun 2011</b>		
		2. Perilaku Kerja  “setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Kedisiplinan 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	
		<b>PP No. 53 Tahun 2011</b>		

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi disini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat objek yang diteliti, (Sugiyono 2013:80). Pada penelitian ini jumlah populasi yang



berada di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat berjumlah 138 orang dari 5 bidang pekerjaan.

**Tabel 3.2**

**Komposisi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Bagian Umum dan Administrasi	57
2	Bagian Keuangan	11
3	Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol	12
4	Bagian Persidangan	48
5	Bagian Perundang-Undangan	10
<b>Total</b>		<b>138</b>

*Sumber: Data diolah untuk penelitian bulan oktober tahun 2019*

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2013:116). Penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin, yaitu :

Dimana : 
$$n = \frac{N}{1+ne^2}$$

$n$  = 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 :

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

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Langkah pengumpulan data adalah salah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. 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 sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar. Dalam pengumpulan data penulis melakukan beberapa kali penyebaran kuesioner.
2. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara penulis dengan pihak yang memberikan informasi. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh data atau informasi tentang kegiatan perusahaan dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi. Penulis melakukan wawancara kepada staff bidang masing-masing kegiatan yang berada di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui permasalahan yang terjadi sesuai dengan variabel yang diteliti.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, Kuesioner-kuesioner yang disebarkan kepada responden dibuat dalam bentuk pertanyaan. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden akan digunakan skala likert setiap kategori jawaban diberikan kode yaitu SS, S, KS, TS dan STS.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

- a. Perpustakaan. Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur-literatur, serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.
- b. Jurnal. Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

### 3.4.1 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, yaitu:

- Untuk jawaban yang memilih SS diberi skor 5
- Untuk jawaban yang memilih S diberi skor 4
- Untuk jawaban yang memilih KS diberi skor 3
- Untuk jawaban yang memilih TS diberi skor 2
- Untuk jawaban yang memilih STS diberi skor 1

Kemudian untuk uji skorsing pada data dan informasi dengan cara memberi skor pada data dan informasi yang dianalisis dan kemudian dihitung kumulatif yang akhirnya dapat dihitung rata-rata persentasenya. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan kesimpulan yang dapat memberikan arahan terhadap saran atau rekomendasi sebagai upaya pemecahan masalahnya. Tolak ukur yang digunakan dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Kategori Interpretasi Skor**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>
Sangat Tinggi	$>4,50$
Tinggi	$3,50 < x \leq 4,50$
Sedang	$2,50 < x \leq 3,50$
Rendah	$1,50 < x \leq 2,50$
Sangat Rendah	$\leq 1,50$

Untuk mengklasifikannya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### **3.5 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 :

1. Tahap Editing (Penyuntingan Data).

Pada tahap ini data yang terkumpul diperiksa kembali, dicek apakah datanya lengkap, jelas dan dipahami, mengecek identitas pengisi responden, mengecek kelengkapan isian instrument, jumlah seluruh angket. Sehingga apa yang dilakukan dalam editing data ini adalah memilih dan menyortir kelengkapan data sehingga data lengkap, rapi dan bersih.

2. Tahap Coding (Pengodean Data).

Setelah tahap mengedit data selesai, tahap berikutnya adalah memberikan kode pada setiap butirjawaban dari pertanyaan yang dimaksud, data yang sudah diedit diperiksa dan diberi identitas skoring data. Pemberian penomoran data dilakukan sesuai dengan hipotesis dalam arti yang mendukung hipotesis diberi skor yang tinggi.

3. Tabulasi Data.

Tabulasi data adalah proses pengelompokan jawaban-jawaban pada tahap ini peneliti mengkategorikan prosedur dan menempatkan sesuai dengan proposi masing-masing, dimana data yang terkumpul didalam daftar pertanyaan disusun kedalam bentuk tabel sederhana untuk mempermudah analisa dan perhitungan dengan cara yang diteliti dan teratur.

### **3.6 Metode Analisis Data dan Hipotesis**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2013:142).

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah kegiatan collecting atau pengumpulan data, grouping atau pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta yang terakhir termasuk pembuatan grafik dan gambar.

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai disiplin kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

### 3.6.2 Analisis Verivikatif

Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2013:55), analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Augusty Ferdinand, 2014). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.



Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:130). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronbach's*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{AB} = \frac{(n\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{[n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2][n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown*:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

rb = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (*r<sub>hitung</sub>*) maka nilai tersebut dibandingkan dengan *r<sub>tabel</sub>* yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan reliabel
2. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

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

Dalam analisis jalur, data yang digunakan sekurang-kurangnya harus berbentuk interval. Mengingat data yang diperoleh dari responden berbentuk ordinal, maka data tersebut diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Adapun langkah-langkah transformasi tersebut sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap jawaban pilihan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan tentukan nilai Z dalam setiap pilihan jawaban.
- e. Hitung *Scale Value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

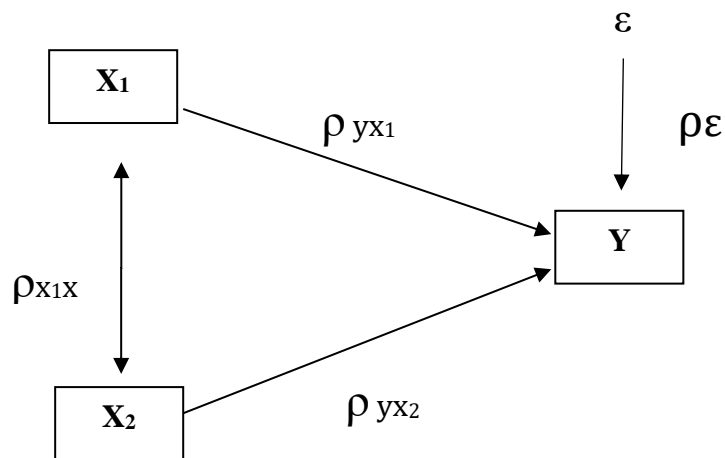
$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *Score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut  $Score = Scale Value + |Scale Value_{Minimum}| + 1$

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari sampel penelitian untuk pengujian hipotesis. Selanjutnya langkah yang harus dilakukan adalah memadankan pasangan data interval hasil transformasi, disesuaikan dengan data ordinal aslinya, baik untuk variabel independen maupun variabel dependen dari sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

Sedangkan untuk meneliti pengaruh antar variabel penelitian terhadap kinerja pegawai, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Ghazali (2016) analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung

atau tidak langsung dari variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian. Adapun secara struktural diagram jalur penelitian, sebagai berikut :



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur**

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  = Pengaruh faktor lain

$\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

$\rho_{yx_2}$  = Koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$\rho_{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi antara variabel independen

$\rho_{\varepsilon}$  = Koefisien jalur pengaruh variabel  $\varepsilon$  (variabel lain yang tidak diteliti/diamati dalam penelitian ini) terhadap variabel Y

Berdasarkan tujuan yang dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut : pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah :

Rumusan Hipotesis

- Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel (0,5)(n-k-1)} \rightarrow$  Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel (0,5)(n-k-1)} \rightarrow$  Tidak Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Statistik uji yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k pyx \cdot ryxi}{k(1 - \sum_{i=1}^k pyx \cdot ryx)}$$

Kriteria uji, tolak  $H_0$  jika  $F > F_{\alpha;(k, n-k-1)}$  dengan  $F_{\alpha;(k, n-k-1)}$  diperoleh dari tabel distribusi F dengan  $\alpha=5\%$ , derajat bebasnya  $db_1 = k$ , dan  $db_2 = n-k-1$ .

Jika hipotesis umum (simultan) dalam penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk sub hipotesis (parsial) yaitu terdiri atas :

- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Adapun perhitungan Analisis Jalur secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi ganda  $R_{x_1x_2y}$  dengan menggunakan rumus

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{R^2_{yx_1} + R^2_{yx_2} - 2R_{yx_1} R_{yx_2} R_{yx_1x_2}}{1 - R^2_{x_1x_2}}}$$

2. Menentukan koefisien kausalitas  $P_{x_1x_2}$ ,  $P_{yx_1}$ ,  $P_{yx_2}$
3. Menghitung pengaruh lingkungan (lainnya)  $P_{ey} = \sqrt{1 - R_{x_1x_2y}^2}$
4. Keputusan penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

- Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $p_{yx_1}$ )  
 $H_0 : p_{yx_1} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja  
 $H_i : p_{yx_1} \neq 0$ , Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja
- Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $p_{yx_2}$ )  
 $H_0 : p_{yx_2} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja  
 $H_i : p_{yx_2} \neq 0$ , Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
- Kriteria keputusan  
Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel} (0,05)(n-k-1)$   
Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)(n-k-1)$

Dimana  $t = \frac{P_{yx_1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{y(x_1x_2)})C_i}{(n-k-1)}}}$  Tolak  $H_0$ , Jika  $t_{0i} \geq t (\alpha;n-k-1)$

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel motivasi, disiplin dan kinerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 23 pernyataan yang terdiri dari Motivasi 8 pertanyaan, Disiplin Kerja 5 pernyataan dan Kinerja 10 pernyataan, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 27, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Sekretariat DPRD sebagai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi yang ditunjuk oleh Gubernur Jawa Barat merupakan unsur pelayanan pada hakekatnya memberikan pelayanan administratif kepada Dewan yang meliputi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, dan memfasilitasi berbagai kegiatan anggota dewan. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris, secara teknis operational berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Sekretariat DPRD mempunyai fungsi sebagai :

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan daerah, penyelenggaraan administrasi keuangan daerah.
2. Penyelenggaraan rapat-rapat anggota dewan.
3. Penyelenggaraan serta penyediaan koordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai peraturan perundangan – undangan.



#### **4.1.1 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki visi dan misi yang patut diketahui oleh seluruh masyarakat, khususnya masyarakat Jawa Barat. Visi merupakan suatu pandangan bagi lembaga agar dapat terus maju melangkah. Sedangkan misi merupakan cara atau upaya untuk menjalankan apa yang menjadi pandangan.

##### **4.1.1.1 Visi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Visi dari Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , yaitu :

1. Menyukseskan tugas dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif dan penyalur aspirasi masyarakat dalam melaksanakan demokrasi.
2. Terwujudnya pelayanan yang handal profesional dalam mendukung peran dan fungsi DPRD sebagai wahana pelaksana demokrasi.
3. Terwujudnya pelayanan yang handal profesional dalam mendukung peran dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif.

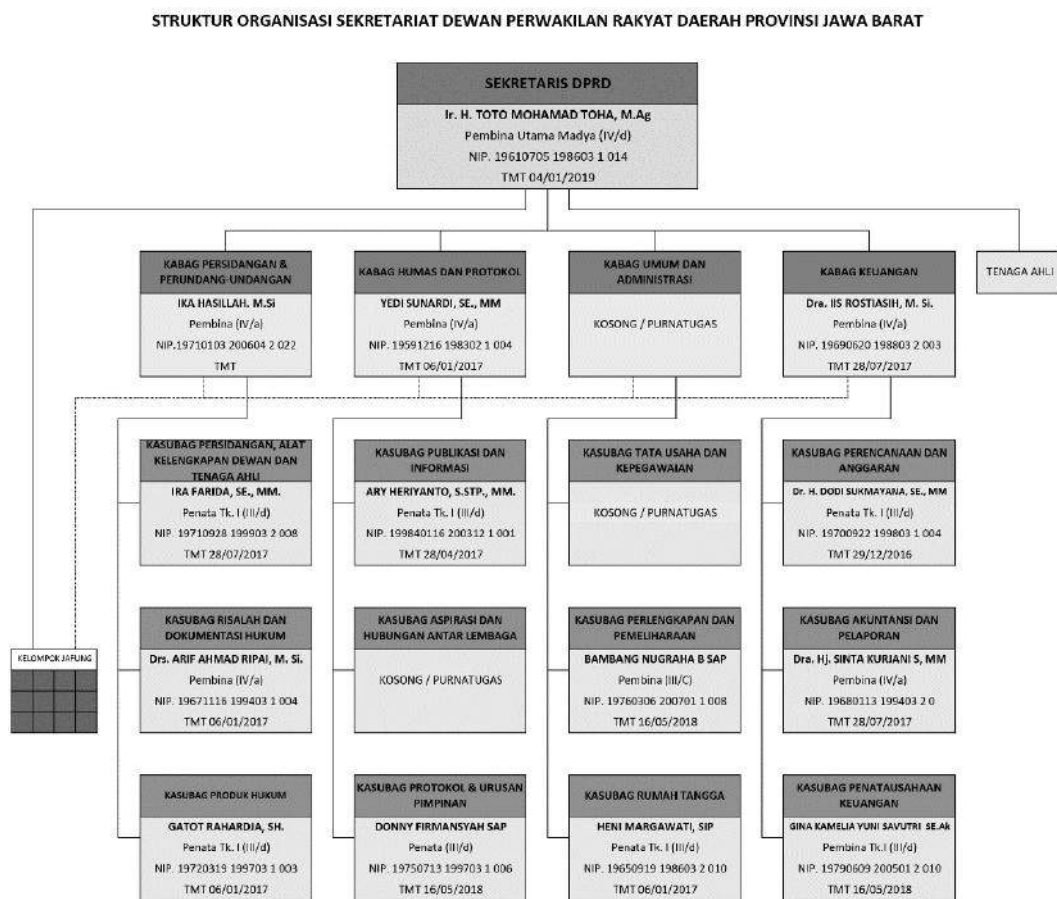
##### **4.1.1.2 Misi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Sedangkan Misi dari Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , yaitu:

1. Memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.
2. Meningkatkan kinerja dan SDM (Sumber Daya Manusia) Sekretariat DPRD.
3. Mendukung fungsi DPRD dalam mewujudkan kemitraan dengan eksekutif.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki struktur yang terdiri dari beberapa bagian secara khusus tersusun. Struktur Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat lima bagian utama dalam memfasilitasi kinerja para anggota DPRD Provinsi Jawa Barat. Struktur sekretariat merupakan suatu manajemen organisasi dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab sesuai birokrasi yang ada. Adapun struktur pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada gambar 4.1



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang kemudian dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibantu oleh lima bagian. Lima bagian tersebut yaitu Bagian Persidangan, Bagian Perundang-undangan, Bagian Humas dan Protokol, Bagian Umum dan Administrasi, serta Bagian Keuangan. Bagian Persidangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Persidangan dan pada bagian ini terdapat tiga sub bagian yang berada dibawah naungan Kepala Bagaian Persidangan. Sub bagian tersebut yaitu Sub Bagian Rapat dan Risalah, Sub Bagian Komisi Dan Kepanitiaan, dan Sub Bagian Urusan Pimpinan DPRD.

Bagian Perundang-undangan dipimpin oleh seorang Kepala bagian Perundang-undangan dan pada bagian ini terdapat tiga sub bagian yang berada dibawah naungan Kepala Bagian Perundang-undangan. Sub Bagian tersebut yaitu Sub Bagian Hukum, serta Sub Bagian Dokumentasi dan Perpustakaan.

Bagian Humas dan Protokol dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Humas dan Protokol dan pada bagian ini terdapat tiga sub bagian yang berada dibawah naungan Kepala Bagian Humas dan Protokol. Sub bagian tersebut yaitu Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Layanan Aspirasi, Sub Bagian Publikasi, dan Sub Bagian Protokol.

Bagian Umum dan Administrasi dipimpin oleh seorang Kepala bagian Umum dan Administrasi dan terdapat tiga sub bagian yang berada dibawah naungan Kepala bagian Umum dan Administrasi, Sub Bagian tersebut yaitu Sub Bagian Tata

Usaha dan Kepegawaian, Sub Bagian Perlengkapan dan Pemeliharaan, dan Sub Bagian Urusan Dalam.

Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Keuangan dan terdapat tiga sub bagian yang berada dibawah naungan Kepala Bagian Keuangan. Sub Bagian tersebut yaitu Sub Bagian Anggaran, Sub Bagian Perbendaharaan, dan Sub Bagian Verifikasi dan Pembukuan.

Selain struktur yang struktural pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat struktur non struktural, yang terdiri dari kelompok fungsional dan kelompok ahli. Berdasarkan Pergub No.47 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat menjelaskan bahwa kelompok fungsional merupakan jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya harus ada untuk melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 60 responden, di bawah ini akan di uraikan lebih lanjut mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian yang peneliti lakukan berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai**

No	Jenis Kelamin Pegawai	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	41	68.3
2	Perempuan	19	31.7
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah 2019*

Dari tabel diatas, dapat dilihat komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden, 68.3% adalah laki-laki atau sebanyak 41 responden dan sisanya sebesar 31.7% adalah perempuan atau 19 dari total responden 60.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pegawai**

No	Usia Pegawai	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	20 – 29	7	11.7
2	30 – 39	12	20.0
3	40 – 49	23	38.3
4	50 – 59	18	30.0
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah 2019*

Tabel diatas menunjukkan jumlah responden berdasarkan tingkat usia dari 60 responden, hasil pengumpulan data menyatakan pada golongan usia 20-29 tahun sebanyak 7 responden atau 11.7%, usia 30-39 tahun sebanyak 12 responden atau 20.0%, untuk usia 40-49 tahun adalah sebanyak 23 responden atau 38.3% sedangkan usia 50-59 tahun sebanyak 18 responden atau 30.0%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai**

No	Pendidikan Terakhir Pegawai	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	SD	3	5.0
2	SLTP	4	6.7
3	SLTA	15	25.0
4	DIPLOMA	14	23.3
5	S1	17	28.3
6	S2	7	11.7
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah 2019*

Tabel diatas menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dari 60 responden. Hasil pengumpulan data menyatakan bahwa golongan SD sebanyak 3 responden atau 5.0%, golongan SLTP sebanyak 4 reponden atau 6.7%, golongan SLTA sebanyak 15 responden atau 25.0% , golongan Diploma sebanyak 14 responden atau 23.3%, dan untuk S1 sebanyak 17 responden atau 28.3%, sedangkan untuk golongan S2 sebanyak 7 reponden atau 11.7%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai**

No	Masa Kerja Pegawai	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	1– 5 Tahun	7	11.7
2	6 – 10 Tahun	15	25.0
3	11 – 20 Tahun	24	40.0
4	21 – 30 Tahun	14	23.3
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah responden berdasarkan masa kerja dari 60 responden, dari hasil pengumpulan data, untuk masa kerja kurang 1-5 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 11.7%, dan 6-10 tahun masa kerja sebanyak 15 responden atau 25.0%, dan 11-20 tahun masa kerja sebanyak 24 responden atau sebesar 40.0%, sedangkan 21-30 tahun masa kerja sebanyak 14 responden atau 23.3%.

#### **4.2.2 Motivasi Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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 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. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator-indikator tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Tanggapan responden mengenai dorongan mengembangkan kreativitas (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	7	11.7	35
Setuju	15	25.0	60
Kurang Setuju	28	46.7	84
Tidak Setuju	10	16.7	20
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>199</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai dorongan mengembangkan kreativitas dengan skor 199. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum memiliki dorongan untuk mengembangkan kreativitasnya. Hal ini terlihat dari 28 responden atau 46.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan responden mengenai Antusias untuk berprestasi tinggi (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	8	13.3	40
Setuju	14	23.3	56
Kurang Setuju	24	40.0	72
Tidak Setuju	14	23.3	28
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>196</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai antusias untuk berprestasi tinggi dengan skor 196. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum memiliki antusias untuk berprestasi tinggi. Hal ini terlihat dari 24 responden atau 40% yang memilih jawaban setuju.



**Tabel 4.7****Tanggapan responden mengenai *Sense of belonging* (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	23	38.3	92
Kurang Setuju	20	33.3	60
Tidak Setuju	7	11.7	14
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>216</b>

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai *sense of belonging* dengan skor 216. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain. Hal ini terlihat dari 23 responden atau 38.8% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.8****Tanggapan responden mengenai *Sense of importance* (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	8	13.3	40
Setuju	25	41.7	100
Kurang Setuju	23	38.3	69
Tidak Setuju	4	6.7	8
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>217</b>

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai *sense of importance* dengan skor 217. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu ingin diterima baik dalam lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari 25 responden atau 41.7% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.9**

**Tanggapan responden mengenai *Sense of achievement* (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	8.3	25
Setuju	20	33.3	80
Kurang Setuju	27	45.0	81
Tidak Setuju	8	13.3	16
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>202</b>

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai *sense of achievement* dengan skor 202. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu ingin maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini terlihat dari 27 responden atau 45% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.10**

**Tanggapan responden mengenai *Sense of participation* (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	9	15.0	45
Setuju	22	36.7	88
Kurang Setuju	21	35.0	63
Tidak Setuju	8	13.3	16
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>212</b>

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai *sense of participation* dengan skor 212. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan instansi. Hal ini terlihat dari 22 responden atau 36.7% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.11**

**Tanggapan responden mengenai Dorongan memiliki kedudukan yang terbaik  
(n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	8.3	25
Setuju	14	23.3	56
Kurang Setuju	41	68.3	123
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>204</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai dorongan memiliki kedudukan yang terbaik dengan skor 204. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum berusaha untuk memiliki kedudukan yang terbaik. Hal ini terlihat dari 41 responden atau 68.3% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.12**

**Tanggapan responden mengenai mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	8.3	25
Setuju	20	33.3	80
Kurang Setuju	28	46.7	84
Tidak Setuju	7	11.7	14
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>189</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan dengan skor 189. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum berupaya mengerahkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari 28 responden atau 46.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

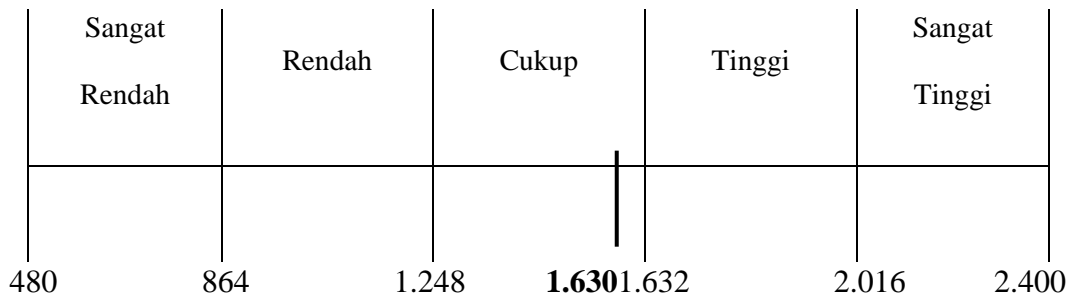
Secara umum variabel motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Rangkuman variabel motivasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat (n=60)**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya ingin mengembangkan kreativitas dalam bekerja	199	Kurang Setuju
2	Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja	196	Kurang Setuju
3	Saya ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain	216	Setuju
4	Saya ingin diterima dengan baik dalam lingkungan kerja	217	Setuju
5	Saya ingin maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan	202	Kurang Setuju
6	Saya ingin ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan instansi	212	Setuju
7	Saya terus berusaha untuk memiliki kedudukan yang terbaik	204	Kurang Setuju
8	Saya terus berupaya mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja	189	Kurang Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>1.630</b>	
<b>Rata – Rata Skor</b>		<b>203.75</b>	

*Sumber : Rekap hasil pengolahan SPSS ver 25*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, 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 tabel 4.13 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.

#### **4.2.3 Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi mengingatkan tingkat kedisiplinan pegawainya yang tinggi. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik hasil kerja yang didapat pegawai. Disiplin pegawai yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai lebih optimal lagi sehingga dapat mencapai tujuan instansi atau organisasi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi instansi atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

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. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator-indikator tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan responden mengenai absensi (n=30)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5	8.3	25
Setuju	13	21.7	52
Kurang Setuju	30	50.0	90
Tidak Setuju	12	20.0	24
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>191</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai absensi dengan skor 191. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum datang tepat waktu. Hal ini terlihat dari 30 responden atau 50% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan responden mengenai ketelitian (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	12	20.0	60
Setuju	22	36.7	88
Kurang Setuju	21	35.0	63
Tidak Setuju	5	8.3	10
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>221</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketelitian dengan skor 221. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu melaksanakan tugasnya dengan teliti. Hal ini terlihat dari 22 responden atau 36.7% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.16**

**Tanggapan responden mengenai tanggung jawab (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	9	15.0	45
Setuju	15	25.0	60
Kurang Setuju	25	41.7	75
Tidak Setuju	11	18.3	22
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>202</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai tanggung jawab dengan skor 202. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat kurang bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terlihat dari 25 responden atau 41.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.17**

**Tanggapan responden mengenai kepatuhan (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	6	10.0	30
Setuju	12	20.0	48
Kurang Setuju	28	46.7	84
Tidak Setuju	14	23.3	28
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>190</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kepatuhan dengan skor 190. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini terlihat dari 28 responden atau 46.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.18**

**Tanggapan responden mengenai keserasian dalam bekerja (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	17	28.3	68
Kurang Setuju	25	41.7	75
Tidak Setuju	8	13.3	16
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>209</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai keserasian dalam bekerja dengan skor 209. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja dengan baik. Hal ini terlihat dari 25 responden atau 41.7% yang memilih jawaban setuju.



Secara umum variabel disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi

Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

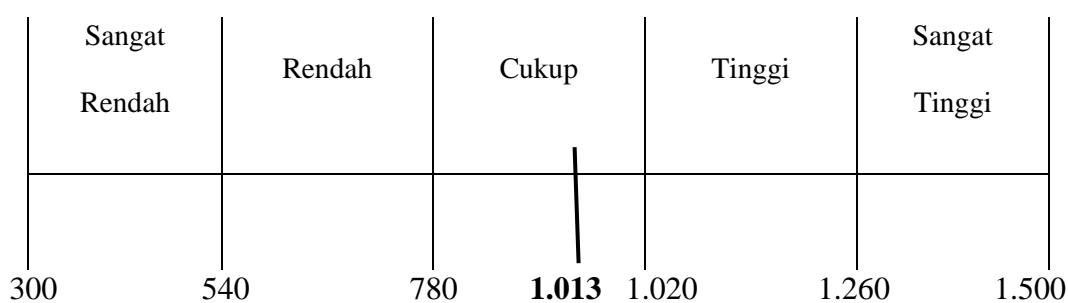
**Tabel 4.19**

**Rangkuman variabel disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat (n=60)**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	191	Kurang Setuju
2	Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti	221	Setuju
3	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	202	Kurang Setuju
4	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	190	Kurang Setuju
5	Saya sangat mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik	209	Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>1.013</b>	
<b>Rata – Rata Skor</b>		<b>202.6</b>	

Sumber : Rekap hasil pengolahan SPSS ver 25

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, 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:



Berdasarkan tabel 4.19 dan 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.

#### **4.2.4 Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi.

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 kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pimpinan dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.

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 indicator dari variabel motivasi dengan rentang skor 48. Untuk

lebih jelasnya mengenai indikator-indikator tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan responden mengenai kuantitas (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	14	23.3	56
Kurang Setuju	28	46.7	84
Tidak Setuju	8	13.3	16
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>206</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kuantitas dengan skor 206. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum memaksimalkan dalam pencapaian targetnya. Hal ini terlihat dari 28 responden atau 46.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan responden mengenai kualitas (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	7	11.7	35
Setuju	20	33.3	80
Kurang Setuju	24	40.0	72
Tidak Setuju	9	15.0	18
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>205</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kualitas dengan skor 205. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum mencapai standar kualitas yang ditetapkan instansi. Hal ini terlihat dari 24 responden atau 40% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.22**

**Tanggapan responden mengenai waktu (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	15	25.0	60
Kurang Setuju	35	58.3	105
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>215</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai waktu dengan skor 215. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum mengeluarkan usaha yang ekstra dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini terlihat dari 35 responden atau 58.3% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.23**

**Tanggapan responden mengenai biaya (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	7	11.7	35
Setuju	17	28.3	68
Kurang Setuju	26	43.3	78
Tidak Setuju	10	16.7	20
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>201</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai biaya dengan skor 201. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat jasa yang telah dilakukan belum sesuai insentif yang diberikan instansi. Hal ini terlihat dari 26 responden atau 43.3% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.24**

**Tanggapan responden mengenai orientasi pelayanan (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	21	35.0	84
Kurang Setuju	20	33.3	60
Tidak Setuju	9	15.0	18
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>212</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai orientasi pelayanan dengan skor 212. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat selalu mengutamakan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari 21 responden atau 35% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.25**

**Tanggapan responden mengenai integritas (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	8	13.3	40
Setuju	26	43.3	104
Kurang Setuju	18	30.0	54
Tidak Setuju	8	13.3	16
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>214</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai integritas dengan skor 214. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki integritas yang baik. Hal ini terlihat dari 26 responden atau 43.3% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.26**

**Tanggapan responden mengenai komitmen (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	9	15.0	45
Setuju	25	41.7	100
Kurang Setuju	16	26.7	48
Tidak Setuju	10	16.7	20
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>213</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai integritas dengan skor 213. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi. Hal ini terlihat dari 25 responden atau 41.7% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.27**

**Tanggapan responden mengenai kedisiplinan (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	8	13.3	40
Setuju	15	25.0	60
Kurang Setuju	25	41.7	75
Tidak Setuju	12	20.0	24
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>199</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kedisiplinan dengan skor 199. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat belum disiplin dalam segala peraturan. Hal ini terlihat dari 25 responden atau 41.7% yang memilih jawaban kurang setuju.

**Tabel 4.28**

**Tanggapan responden mengenai kerjasama (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	29	48.3	116
Kurang Setuju	21	35.0	63
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>229</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kerjasama dengan skor 229. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja. Hal ini terlihat dari 29 responden atau 48.3% yang memilih jawaban setuju.

**Tabel 4.29**

**Tanggapan responden mengenai kepemimpinan (n=60)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	10	16.7	50
Setuju	26	43.3	104
Kurang Setuju	24	40.0	72
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
<b>Total Skor</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>226</b>

*Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2019*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kepemimpinan dengan skor 226. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mampu menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Hal ini terlihat dari 26 responden atau 43.3% yang memilih jawaban setuju.

Secara umum variabel kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.30**  
**Rangkuman variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat (n=60)**

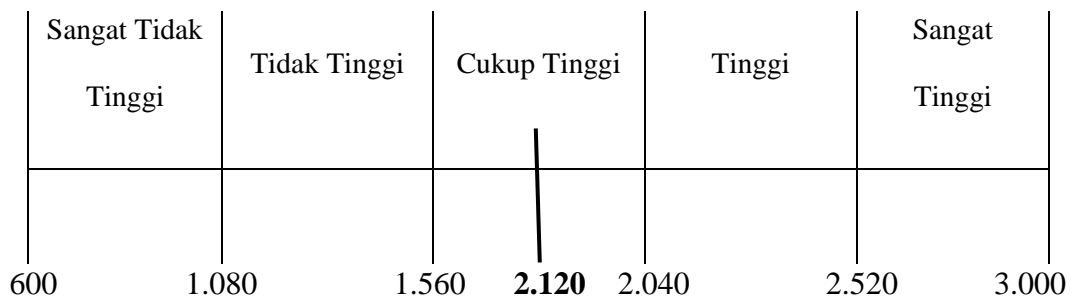
No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi	206	Kurang Setuju
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	205	Kurang Setuju
3	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam mengerjakan pekerjaannya.	215	Setuju
4	Saya merasa pengeluaran jasa yang telah saya lakukan sudah sesuai dengan insentif yang diberikan oleh instansi	201	Kurang Setuju
5	Dalam bekerja saya selalu mengutamakan kualitas pelayanan kepada masyarakat	212	Setuju
6	Saya mempunyai integritas yang baik dalam bekerja	214	Setuju
7	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi	213	Setuju
8	Saya selalu disiplin dalam segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	199	Kurang Setuju
9	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang lainnya dengan baik	229	Setuju
10	Saya mampu menjadi pemimpin dalam suatu kelompok	226	Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>2.120</b>	
<b>Rata – Rata Skor</b>		<b>212</b>	

*Sumber : Rekap hasil pengolahan SPSS ver 25*

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, maka skor nilai kumulatif variabel motivasi pegawai mencapai 2.120. 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:



Berdasarkan tabel 4.30 dan 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.

#### **4.2.5 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.**

##### **4.2.5.1 Uji Validitas**

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus produk moment pearson dan taraf signifikansi 0,05. Masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	rhitung	rtabel	Kondisi	Sig.	Kesimpulan	
<b>X1</b>	<b>X1.1</b>	0.838	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.2</b>	0.907	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.3</b>	0.873	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.4</b>	0.848	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.5</b>	0.889	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.6</b>	0.807	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.7</b>	0.710	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X1.8</b>	0.740	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
<b>X2</b>	<b>X2.1</b>	0.710	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X2.2</b>	0.905	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X2.3</b>	0.906	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X2.4</b>	0.861	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>X2.5</b>	0.814	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
<b>Y</b>	<b>Y1</b>	0.808	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y2</b>	0.842	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y3</b>	0.812	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y4</b>	0.478	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y5</b>	0.874	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y6</b>	0.867	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y7</b>	0.788	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y8</b>	0.807	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y9</b>	0.795	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid
	<b>Y10</b>	0.764	0.254	rhitung > rtabel	0.000	Valid

Sumber : Hasil output SPSS

Uji validitas menggunakan sampel 60 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat rtabel dan rhitung yang didapat rata-rata diatas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $< 0,05$ .

#### 4.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. 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 4.32**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	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

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

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan 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 dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 23.0. adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.31 dibawah ini :

**Tabel 4.33**  
**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 tabel 4.31, 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 variabel kinerja. Sehingga diperoleh seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 4.34**  
**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 <sup>a</sup>	.763	.755	2.394	.763	91.865	2	57	.000

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

Berdasarkan tabel 4.32 diatas. Terlihat bahwa nilai korelasi sebesar 0.874 yang berarti bahwa 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.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 4.35**  
**Hasil Pengujian Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052.978	2	526.489	91.865	.000 <sup>b</sup>
	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 4.33 diatas, terlihat bahwa nilai Fhitung 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.

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masingvariabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Dapat dilihat pada tabel 4.34 dibawah ini :

**Tabel 4.36**  
**Hasil Pengujian Parsial**

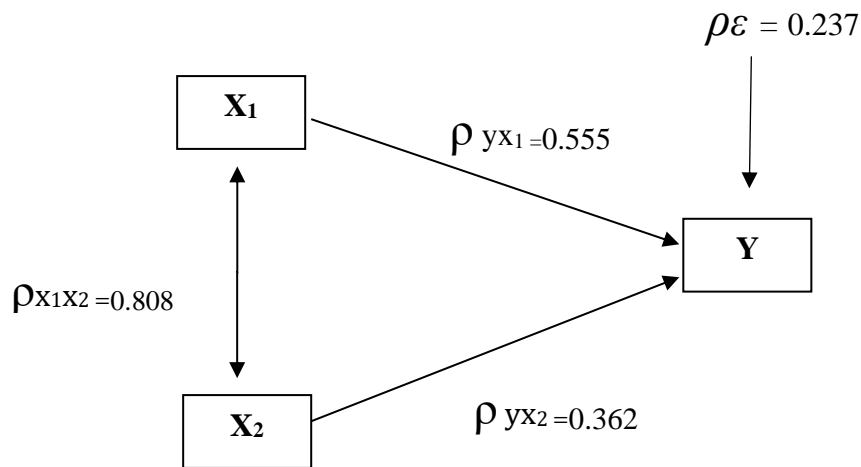
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.193	2.638		2.727	.008
	Motivasi	.644	.127	.555	5.073	.000
	Disiplin Kerja	.615	.186	.362	3.310	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil output SPSS*

Berdasarkan pada tabel 4.34 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dominan mempengaruhi kinerja disiplin dengan koefesien 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.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefesien jalur variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS realese 23. Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa nilai-nilai thitung jatuh didaerah Ho ditolak artinya koefesien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa sluruh aspek motivasi dan aspek disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :



**Gambar 4.2**  
**Diagram Hubungan Kausal Antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur diatas , maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat adalah :

**Tabel 4.37**  
**Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh di Luar Sub Variabel X1 dan X2**

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

*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. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari motivasi dan disiplin kerja dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat terungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.38**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi terhadap Kinerja**

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

*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 ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0.05)=1.67$ , karena nilai thitung > ttabel 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, bukti empiris dimana kinerja pegawai tinggi akan meningkatkan motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai yang rendah akan menyebabkan perilaku yang mengganggu organisasi atau kinerja pegawai rendah, hal ini perlu adanya kesepakatan dalam hal motivasi yang kuat antara pegawai dengan organisasi, karena motivasi terkait erat dengan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya apabila motivasi kerja meningkat, diperkirakan kinerja pegawai tetap terjaga, sehingga kinerja auditor akan meningkat. hal ini sesuai pendapat Sendarmayanti, (2007:75), bahwa motivasi yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja. Pada umumnya, seorang pegawai akan mengalami kinerja pegawai apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula peran serta keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Kesesuaian antara kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai serta kinerja mereka.

Demikian juga hasil perhitungan diatas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.38 dibawah ini :

**Tabel 4.39**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

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

*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 ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05)=1.67$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui motivasi sebesar 16%. Sedangkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 29%, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor disiplin kerja, karena faktor disiplin kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif signifikan, artinya dimana semakin baik disiplin kerja kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kontribusi disiplin cukup berarti, hal ini sejalan dengan pernyataan pendapat Siagian (2008:188) menyatakan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dalam hal ini, disiplin kerja pada diri pegawai dapat diciptakan melalui penciptaan situasi yang

mendorong pegawai untuk disiplin yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat kinerjanya masih belum optimal, hal ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, karena kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya motivasi, serta disiplin kerja yang tinggi.

Dengan demikian motivasi yang tepat dan disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai termotivasi, bersemangat dan berkomitmen pada organisasi, sehingga kinerja akan meningkat. Dari uraian diatas tersebut jelaslah bahwa antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

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.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Perbaikan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman sistem nilai yang berlaku serta tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima, maka sebaiknya pihak Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat meningkatkan motivasi pegawainya baik melalui pemberian beberapa penghargaan dan fasilitasi 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Alex S. Nitisemito, 2010. **Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Bernadin dan Russel. 2010. **MSDM**. Diterjemahkan oleh: Bamabang Sukoco. Bandung: PT.Armico.
- Bedjo Siswanto. 2014. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta, Bumi Askara.
- Daft, Richard L. 2012. **Manajemen**, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Faizal Herdinawan. **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)**. Jurnal Ilmu Manajemen 2018
- Fakhry Zamzam. 2015. **Good Governance Sekretariat DPRD**. Yogyakarta.
- Gauzali Saydam. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro**. Jakarta. Djambatan.
- Gouzali, Imam. (2016). **Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS**. Semarang, BP UNDIP



- Gusnar A. Suleman. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.** Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 10, Oktober 2017 hlm 109-115
- Heny Sidanti. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.** Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 - 53
- Henry Simamora. 2013. **Paduan Perilaku Konsumen**, Jakarta: Gramedia.
- Johanes Eliezer Ayer. 2016. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.** Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A
- Martoyo. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S.P Hasibuan.2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi revisi. Jakarta. PT.Bumi Askara. Murwansyah. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan kedua. Bandung. CV. Alfabeta.
- Moekijat. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nawawi. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nora Anisa Br Sinulingga. **Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Medan Putri Hijau.** Jurnal Mantik Penusa 2016
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. **Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.**
- Putri Intan Susanti. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.** Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

- Putri Pradipta Syafitri Rahmadini. 2015. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur.** Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2012. **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat, Jakarta
- Rukhayati. **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise.** Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2, 2018
- Sarah Puspitasari. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.** Jurnal Administrasi Bisnis 2017
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung : Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2013. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : BPFE.
- Veithzal Rivai. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke Prakti.** Jakarta. Raja Grafindo Persada.

**LAMPIRAN**

## KUESIONER PRA PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak / Ibu

Di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadia Nuraziza

Npm : 4122.5.17.21.0269

Prodi : Magister Manajemen

Adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti yang sedang menyusun sebuah tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat”**. Oleh karena itu mohon bantuan Bapak / Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak / Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Bandung, 27 Agustus 2019

Nadia Nuraziza

**Identitas Responden :**

Nama :.....

Usia :.....Tahun

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan Terakhir :.....

Jabatan :.....

Lama Bekerja :.....Tahun .....Bulan

**Petunjuk Pengisian Kuesioner Pra Penelitian**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - KS : Kurang Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi					
2.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
3.	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam mengerjakan pekerjaannya.					
4.	Saya merasa pengeluaran jasa yang telah saya lakukan sudah sesuai dengan insentif yang diberikan oleh instansi					
5.	Dalam bekerja saya selalu mengutamakan kualitas pelayanan kepada masyarakat					
6.	Saya mempunyai integritas yang baik dalam bekerja					
7.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi					
8.	Saya selalu disiplin dalam segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
9.	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang lainnya dengan baik					
10.	Saya mampu menjadi pemimpin dalam suatu kelompok					

### Kinerja Pegawai (Y)

**Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya ingin mengembangkan kreativitas dalam bekerja					
2.	Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja					
3.	Saya ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain					
4.	Saya ingin diterima dengan baik dalam lingkungan kerja					
5.	Saya ingin maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan					
6.	Saya ingin ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan instansi					
7.	Saya terus berusaha untuk memiliki kedudukan yang terbaik					
8.	Saya terus berupaya mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja					

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2.	Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti					
3.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
4.	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku					

5.	Saya sangat mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik					
----	---	--	--	--	--	--



**TABULASI DATA ORDINAL JAWABAN RESPONDEN****VARIABEL X1 MOTIVASI**

Responden	Variabel Motivasi X1								Motivasi
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	3	3	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	5	35
6	3	4	4	3	3	3	4	4	32
7	4	4	5	5	5	4	3	4	34
8	5	4	5	4	5	4	4	5	38
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	4	5	5	5	4	4	38
12	3	3	3	4	4	3	3	3	40
13	4	5	5	4	5	4	5	5	39
14	3	3	4	3	4	3	4	3	34
15	4	4	4	5	4	5	4	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	4	5	4	4	3	4	33
20	2	2	3	3	3	2	2	3	40
21	4	4	4	4	5	5	5	4	35
22	5	5	5	5	4	4	4	5	40
23	3	4	4	3	3	3	4	4	40
24	5	5	5	5	5	4	4	4	37
25	4	4	5	4	4	5	5	4	38
26	4	5	5	5	5	4	5	5	38
27	4	4	4	5	4	4	5	4	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	5	5	5	5	5	4	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	4	4	4	4	4	5	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	5	4	4	5	4	5	5	36
36	4	4	3	3	4	4	3	4	32
37	3	3	3	3	3	3	4	4	40
38	4	5	5	5	4	4	5	4	35
39	5	5	5	4	4	4	4	5	36
40	3	3	4	4	3	3	4	4	32
41	5	5	5	4	4	4	5	4	36

<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	31
<b>44</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	37
<b>45</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	37
<b>46</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	39
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	31
<b>48</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>50</b>	2	2	2	3	3	3	3	3	33
<b>51</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	32
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	31
<b>53</b>	4	5	4	4	4	4	5	5	35
<b>54</b>	3	4	4	3	4	3	3	4	34
<b>55</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	28
<b>56</b>	3	2	2	3	3	3	2	2	24
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	33
<b>59</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	27
<b>60</b>	2	2	3	3	2	2	3	3	20

**TABULASI DATA ORDINAL JAWABAN RESPONDEN****VARIABEL X2 DISIPLIN KERJA**

Responden	Variabel Disiplin Kerja X2					Disiplin Kerja
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	20
5	2	3	2	2	3	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	4	24
9	3	3	3	3	4	20
10	5	5	5	4	4	23
11	4	5	5	5	5	24
12	4	4	5	5	5	23
13	4	5	5	5	5	24
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	4	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21
28	4	4	5	4	4	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	5	4	23
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	3	4	3	18
39	4	5	5	5	4	23
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	4	5	24

<b>42</b>	4	4	4	4	4	20
<b>43</b>	3	4	4	5	4	20
<b>44</b>	5	5	4	5	4	23
<b>45</b>	4	5	5	5	5	24
<b>46</b>	4	5	5	5	5	24
<b>47</b>	5	4	4	4	4	21
<b>48</b>	4	5	5	5	5	24
<b>49</b>	4	4	5	5	5	23
<b>50</b>	4	5	4	4	5	22
<b>51</b>	4	5	4	4	4	21
<b>52</b>	3	4	5	5	4	21
<b>53</b>	5	5	4	4	4	22
<b>54</b>	4	4	4	4	4	20
<b>55</b>	3	2	2	3	3	13
<b>56</b>	4	3	2	2	3	14
<b>57</b>	4	4	4	4	4	20
<b>58</b>	5	4	4	4	4	21
<b>59</b>	3	4	3	3	4	17
<b>60</b>	2	2	3	2	3	12

**TABULASI DATA ORDINAL JAWABAN RESPONDEN**

**VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI**

Responden	Variabel Kinerja Pegawai Y										Kinerja Pegawai
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	39
2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	40
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
11	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	40
20	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	46
21	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	48
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
25	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	47
26	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	47
27	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
30	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	48
31	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	40
31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	40
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
34	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	49
35	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	40
36	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	42
37	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	47

<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
<b>39</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>41</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
<b>42</b>	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	40
<b>43</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40
<b>44</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	47
<b>45</b>	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
<b>46</b>	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
<b>48</b>	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
<b>49</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>51</b>	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	40
<b>52</b>	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	41
<b>53</b>	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	42
<b>54</b>	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
<b>55</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	31
<b>56</b>	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	31
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>58</b>	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	41
<b>59</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
<b>60</b>	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27

# Uji Hipotesis

**Correlations**

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.808**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.808**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.847**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

**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 <sup>a</sup>	.763	.755	2.394	.763	91.865	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.193	2.638		2.727	.008
	Total_X1	.644	.127	.555	5.073	.000
	Total_X2	.615	.186	.362	3.310	.002

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Reliability Statistics Motivasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

**Reliability Statistics Disiplin**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

**Reliability Statistics Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10



**Correlations Motivasi**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.821**	.740**	.718**	.648**	.579**	.423**	.597**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.821**	1	.832**	.722**	.767**	.612**	.571**	.628**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.740**	.832**	1	.782**	.794**	.596**	.483**	.491**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.718**	.722**	.782**	1	.742**	.642**	.474**	.524**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.648**	.767**	.794**	.742**	1	.758**	.582**	.576**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.579**	.612**	.596**	.642**	.758**	1	.601**	.600**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.423**	.571**	.483**	.474**	.582**	.601**	1	.573**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.597**	.628**	.491**	.524**	.576**	.600**	.573**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X 1	Pearson Correlation	.838**	.907**	.873**	.848**	.889**	.807**	.710**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	.687**	.491**	.385**	.412**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.687**	1	.773**	.702**	.621**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.491**	.773**	1	.805**	.714**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.385**	.702**	.805**	1	.720**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.412**	.621**	.714**	.720**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.710**	.905**	.906**	.861**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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



Y.10	Pearson	.555**	.529**	.562**	.251	.705**	.702**	.586**	.471**	.668**	1	.764**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.053	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_	Pearson	.808**	.842**	.812**	.478**	.874**	.867**	.788**	.807**	.795**	.764**	1
Y	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Frequency Table Variable Motivasi

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	KS	28	46.7	46.7	58.3
	S	15	25.0	25.0	83.3
	SS	10	16.6	16.6	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	23.3	23.3	23.3
	KS	24	40.0	40.0	63.3
	S	14	23.3	23.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	KS	23	38.3	38.3	55.0
	S	20	33.3	33.3	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	23	38.3	38.3	45.0
	S	25	41.7	41.7	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	KS	27	45.0	45.0	58.3
	S	20	33.3	33.3	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	KS	21	35.0	35.0	48.3
	S	22	36.7	36.7	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	41	68.3	68.3	68.3
	S	14	23.3	23.3	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	KS	28	46.7	46.7	58.3
	S	20	33.3	33.3	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Frequency Table Variable Disiplin Kerja

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	20.0	20.0	20.0
	KS	30	50.0	50.0	50.0
	S	13	21.7	21.7	71.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	KS	21	35.0	35.0	43.3
	S	22	36.7	36.7	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	18.3	18.3	18.3
	KS	25	41.7	41.7	60.0
	S	15	25.0	25.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	23.3	23.3	23.3
	KS	28	46.7	46.7	70.0
	S	12	20.0	20.0	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	KS	25	41.7	41.7	55.0
	S	17	28.3	28.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



## Frequency Table Variable Kinerja Pegawai

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	KS	28	46.7	46.7	60.0
	S	14	23.3	23.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	KS	24	40.0	40.0	55.0
	S	20	33.3	33.3	88.3
	SS	7	11.7	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	35	58.3	58.3	58.3
	S	15	25.0	25.0	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	3.3	3.3
	KS	26	43.3	43.3	46.7
	S	17	28.3	28.3	77.7
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	KS	20	33.3	33.3	48.3
	S	21	35.0	35.0	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	KS	18	30.0	30.0	43.3
	S	26	43.3	43.3	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	KS	16	26.7	26.7	43.3
	S	25	41.7	41.7	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	20.0	20.0	20.0
	KS	25	41.7	41.7	61.7
	S	15	25.0	25.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	35.0	35.0	35.0
	S	29	48.3	48.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	40.0	40.0	40.0
	S	26	43.3	43.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama : Nadia Nuraziza  
Tempat Tanggal Lahir : Serang, 17 Agustus 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Raya Banten Kp. Sukadana II Desa Kasunyatan  
Kec. Kasemen, Serang Banten 42191  
Telepon : 0896-2554-2112  
Email : [nadianuraziza95@gmail.com](mailto:nadianuraziza95@gmail.com)

### **PENDIDIKAN**

SD Negeri Kasemen Lulus Tahun 2007.  
SMP Negeri 5 Kota Serang Lulus Tahun 2010.  
SMA Negeri 4 Kota Serang Lulus Tahun 2013.  
STIE Banten Lulus Tahun 2017.

### **PENGALAMAN KERJA**

Telkomsel Branch Banten Tahun 2017

## JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan				
		Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1	Persiapan Usulan Penelitian					
2	Studi Kepustakaan					
3	Pengumpulan Data					
4	Pembagian Kuesioner Pra Penelitian					
5	Pengolahan Data					
6	Penulisan BAB I – BAB III					
7	Sidang Usulan Penelitian					
8	Revisi Usulan Penelitian					
9	Penulisan BAB IV – BAB V					
10	Sidang Tesis					