



JPKN:
Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i2>

Received: 1 Juni 2024, Revised: 14 Juni 2024, Published: 19 Juni 2024

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

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Ika Kartika Rahayu¹, Widiya Avianti², Deden Komar Priatna³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *The results of the analysis and discussion indicate that at the Secretariat of the West Java Provincial Education Office, employee work motivation has a significant influence on employee performance. This means that the higher the work motivation of employees, the better their performance will be. Conversely, if employee work motivation is lower, their performance will also be less optimal. Work discipline also affects employee performance; higher work discipline leads to better employee performance, while lower work discipline results in reduced performance. There is a significant simultaneous influence of Work Motivation and Work Discipline at the Secretariat of the West Java Provincial Education Office. This means that the higher the motivation and discipline of employees, the better their performance. On the other hand, lower employee motivation and work discipline result in poorer performance. Based on these research findings, it is recommended that employees with high motivation and good discipline be maintained, and those who do not yet meet these standards should strive to motivate themselves and cultivate discipline in their performance.*

Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance

Abstrak: Hasil dari itu analisa Dan diskusi menunjukkan itu pada itu Sekretariat dari itu Provinsi Jawa Barat Kantor Pendidikan , Karyawan bekerja motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan memengaruhi pada karyawan kinerja . Ini cara itu itu lebih tinggi itu karyawan bekerja motivasi , lebih baik itu karyawan pertunjukan akan menjadi . Sebaliknya , jika itu karyawan bekerja motivasi adalah lebih rendah , karyawan pertunjukan akan menjadi lebih sedikit bagus . Bekerja disiplin mempengaruhi karyawan kinerja . Ini cara itu itu lebih tinggi itu bekerja disiplin , lebih baik itu karyawan kinerja . Sebaliknya , lebih rendah itu karyawan bekerja disiplin , lebih sedikit Bagus karyawan kinerja . Ada adalah sebuah simultan penting pengaruh pada Karyawan Motivasi Dan Bekerja Disiplin pada itu Sekretariat dari itu Kantor Pendidikan Provinsi Jawa Barat . cara itu itu lebih tinggi itu motivasi Dan disiplin dari karyawan , lebih baik itu pertunjukan dari karyawan . Pada lainnya tangan , itu lebih rendah itu karyawan motivasi Dan bekerja disiplin , lebih sedikit Bagus itu karyawan pertunjukan.Berdasarkan pada itu hasil dari itu riset diskusi di atas , penulis mengangkut itu

karyawan dengan tinggi motivasi , baik disiplin sebaiknya menjadi dipertahankan Dan itu WHO belum , seharusnya mencoba ke mendorong diri dengan disiplin dalam kinerja.

Kata Kunci : Motivasi , Disiplin Dan Karyawan Pertunjukan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sebab sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam setiap kegiatan instansi atau perusahaan. Peran strategis SDM dalam organisasi dapat dijabarkan dalam teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kapabilitas internal untuk menghadapi kepentingan pelayanan kepada masyarakat sebagai faktor eksternal yang utama.

Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses kinerja suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan utama yang mempengaruhi setiap kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan kegiatan organisasi sehari-hari. Pengelolaan karyawan harus sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat signifikan dan berfungsi sebagai penggerak utama kelancaran jalannya usaha dan kinerja organisasi.

(Azar & Shafighi , 2013: 2) menyatakan bahwa salah satu penyebab keberhasilan karyawan dan organisasi adalah karena faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan tentang kemampuan dan kesempatan dalam bekerja. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan rasa aman, hubungan interpersonal dan kesempatan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi maka dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemudian disamping itu motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana motivasi dapat memberikan suatu dorongan yang mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menimbulkan keinginan yang tinggi serta dapat meningkatkan kebersamaan, setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan aturan atau ukuran yang telah ditetapkan, dengan cara saling menghargai, saling memerlukan, saling pengertian serta saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing.

Motivasi suatu organisasi berarti bahwa setiap karyawan akan berusaha untuk mengejar keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rendahnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya diduga sebagai akibat dari kurangnya perhatian pimpinan dalam hal kebijakan pembinaan, pembagian kerja yang relatif tidak proporsional, pengakuan dan penghargaan serta promosi yang didasarkan pada "suka tidak suka" pimpinan, karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, tidak ada penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik, dan tidak ada tingkat dukungan yang berarti dari fungsi staf. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan konseling bagi karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik dalam organisasi.

Dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan atau instansi akan sulit mencapai tujuannya apabila karyawan yang ada di dalamnya tidak menerapkan kedisiplinan yang baik, yaitu tidak menaati dan menjalankan peraturan yang ada. Kemudian kedisiplinan kerja juga menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar selalu menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dijalankan

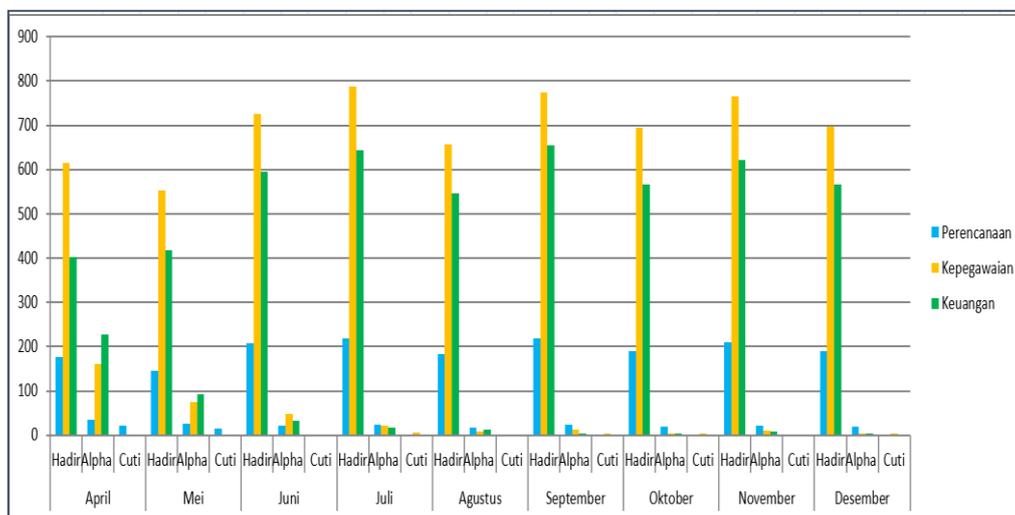
dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan penerapannya secara berkala menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman bagi yang tidak memenuhi standar yang ditentukan.

Farida (2013) dan Chand (2006), membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan disiplin kerja, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula tingkat disiplin karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak, karena kinerja karyawan merupakan cerminan dari organisasi itu sendiri.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai cara, tingkah laku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta , 2005:598), mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja seseorang dalam bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didelegasikan dari atasan secara efektif dan efisien. Lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga prestasi kerjanya dapat terlihat dalam mencapai tujuan.

Saat ini dalam kurun waktu perjalanan selama lebih dari 2 (dua) tahun berjalan, keadaan seluruh dunia pada umumnya dan Negara Indonesia pada khususnya, khususnya pada sektor pekerjaan pelayanan publik mengalami dampak sosial Pandemi Covid-19 yang menyebar dengan cepat membuat banyak orang akhirnya bekerja di luar kantor alias di rumah atau Work From Home (WFH), yakni guna menghindari penyebaran virus lebih lanjut. Begitu pula ketentuan tersebut juga berlaku bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, yakni Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN). Seiring dengan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB), muncul beberapa kebijakan baru yang memberatkan ASN dan PNS. Diantaranya: 1.) PNS Bekerja dari Rumah; 2.) ASN dilarang mengambil cuti; 3.) ASN dilarang Mudik; 4.) Gaji ASN terancam dipotong.

Permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam suatu organisasi terkait dengan kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada masa pandemi Covid-19 yang diambil dari bulan April sampai dengan Desember 2020, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Persentase dari Kehadiran dari Sekretariat Kantor Pendidikan Karyawan Periode April- Desember 2020

Pada masa Pandemi Covid 19 ini kehadiran pegawai yang mendorong motivasi kerja di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat terlihat dan dirasakan karena beberapa faktor yang saling berkaitan dalam kehadiran pegawai, antara lain:

1. Hubungan antar rekan kerja, dimana dalam lingkungan kerja selalu terdapat kelompok karyawan yang meminimalisir bersosialisasi dalam bekerja. 2. Hubungan antara bawahan dengan atasan, hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam kehadiran di lingkungan kerja. 3. Komunikasi antar rekan kerja, dalam hubungan kerja baik itu antar rekan kerja maupun antara bawahan dengan atasan selalu terjadi miss komunikasi yang dapat mengakibatkan menurunnya kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan.

Beberapa penilaian dari hasil percakapan tidak langsung dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan, ada beberapa permasalahan yang timbul dari segi motivasi daripada karyawan yaitu: 1. Kurangnya usaha dari karyawan untuk lebih mengembangkan potensi yang terdapat pada diri karyawan tersebut terkait dengan situasi di masa Pandemi Covid 19 ini dirasa sangat kurang. 2. Kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. 3. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan sesama karyawan dalam hal bekerja sama baik dalam pertemanan maupun dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berjalan efektif, tidak hanya didorong oleh motivasi saja, tetapi juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur.

Berdasarkan kondisi riil dilapangan yang dapat dilihat secara langsung pasca Pandemi Covid-19 dapat dirasakan bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah mendekati indisipliner sebagai Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Sekretariat	April			Mei			Juni			Juli			Agustus			September			Oktober			November			Desember		
	Hadir	Alpha	Cuti	Hadir	Alpha	Cuti	Hadir	Alpha	Cuti	Hadir	Alpha	Cuti	Hadir	Alpha	Cuti	Hadir	Alpha	Cuti									
Perencanaan	176	34	21	146	27	14	207	22	2	219	23	.	183	18	.	219	23	.	190	19	.	210	21	.	189	20	.
Kepegawaian	616	161	.	554	75	.	726	49	2	787	21	6	657	9	.	775	13	4	695	3	5	765	11	1	696	4	3
Keuangan	402	228	.	417	93	.	595	33	2	643	17	.	546	12	.	655	5	.	567	3	.	622	8	.	566	4	.

Gambar 2. Jumlah Karyawan Kehadiran per Bulan Periode April- Desember 2020

Dari Gambar 2 di atas merupakan rekapitulasi dari itu nomor dari kehadiran atau ketidakhadiran dari karyawan pada itu Sekretariat dari itu Provinsi Jawa Barat Kantor Pendidikan selama itu Pandemi covid -19 dari bulan april sampai Desember 2020, ada adalah sebuah penurunan tren dalam disiplin , ini Bisa menjadi terlihat dari ketaatan ke Peraturan Dan pemanfaatan dari waktu . Tingkat kehadiran Dan ketaatan ke itu Aturan yang dimaksud adalah dari itu karyawan tingkat absensi di bawah 100%.

METODE

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data secara cermat, jelas, dan sistematis serta dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji. (Ferdinan , 2006:12). Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasional variabel, menentukan jenis dan sumber data, mengumpulkan data dan diakhiri dengan merancang analisis data serta pengujian hipotesis. Metode penelitian dirancang melalui

langkah-langkah penelitian dari mulai operasional variabel, menentukan jenis dan sumber data, mengumpulkan data dan diakhiri dengan merancang analisis data serta pengujian hipotesis.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu data primer dan data sekunder. Berdasarkan populasi sebanyak 103 orang yang berada di bawah Sekretariat yaitu Subbagian Perencanaan dan Pelaporan sebanyak 11 orang, Subbagian Kepegawaian Umum dan Hubungan Masyarakat sebanyak 58 orang, dan Subbagian Keuangan sebanyak 34 orang maka diambil sampel sebanyak 51 orang pegawai di bagian kesekretariatan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka penelitian ini dilakukan terhadap populasi (survey).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner dan wawancara. Dalam penyusunan instrumen digunakan model Rensis Likert. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta terakhir dilakukan analisis jalur dan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari itu Motivasi Variabel Instrumen Keabsahan Tes

Pada dasarnya setiap instansi pemerintahan, tidak hanya mengharapkan pegawai yang cakap, cakap dan terampil saja tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan ingin meraih hasil kerja yang optimal. Untuk itu para pimpinan hendaknya berusaha agar pegawainya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Di sinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1
Validitas X1 Tes Hasil

Validitas data Motivasi (X1)			
Riset variabel Barang	Perhitungan hasil	Standar dari keabsahan dari daftar pertanyaan	Kategori
X1.1	0,666	0,3	Sah
X1.2	0,387	0,3	Sah
X1.3	0,642	0,3	Sah
X1.4	0,832	0,3	Sah
X1.5	0,688	0,3	Sah
X1.6	0,596	0,3	Sah
X1.7	0,671	0,3	Sah
X1.8	0,663	0,3	Sah
X1.9	0,665	0,3	Sah
X1.10	0,573	0,3	Sah
X1.11	0,673	0,3	Sah
X1.12	0,407	0,3	Sah
X1.13	0,585	0,3	Sah
X1.14	0,646	0,3	Sah
X1.15	0,745	0,3	Sah

Sumber : Data primer diolah kembali

Pernyataan dalam motivasi variabel instrumen di atas terdiri dari 15 item . Variabel tes hasil bertemu itu diperlukan kriteria $> 0,3$, dan dia adalah menyimpulkan itu pernyataan item 1 sampai 15 dinyatakan sah sebagai indikator dari motivasi .

Hasil dari itu Disiplin Variabel Instrumen Keabsahan Tes

Pada dasarnya , setiap organisasi mengingatkan tingkat tinggi karyawan disiplin . Sebuah kebaikan organisasi selalu memiliki aturan internal untuk memperbaiki pertunjukan Dan profesionalisme , organisasi budaya serta kebersamaan , kehormatan , dan organisasi kredibilitas . disiplin adalah itu paling penting operasional fungsi sumber daya manusia pengelolaan Karena itu lebih baik karyawan disiplin , lebih baik itu bekerja hasil diperoleh oleh karyawan . Disiplin dari suatu yang baik karyawan mencerminkan itu besarnya dari seseorang nalar dari tanggung jawab untuk itu tugas ditugaskan ke karyawan .

Tabel 2 Validitas X2 Tes Hasil

Validitas data Disiplin (X2)			
Riset variabel Barang	Perhitungan hasil	Standar dari keabsahan dari daftar pertanyaan	Kategori
X2.1	0,369	0,3	Sah
X2.2	0,356	0,3	Sah
X2.3	0,668	0,3	Sah
X2.4	0,302	0,3	Sah
X2.5	0,596	0,3	Sah
X2.6	0,522	0,3	Sah
X2.7	0,355	0,3	Sah
X2.8	0,699	0,3	Sah
X2.9	0,457	0,3	Sah
X2.10	0,623	0,3	Sah
X2.11	0,669	0,3	Sah
X2.12	0,552	0,3	Sah
X2.13	0,542	0,3	Sah
X2.14	0,585	0,3	Sah

Sumber : Data primer diolah kembali

Pernyataan-pernyataan pada instrumen variabel disiplin di atas terdiri dari 14 butir. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang dipersyaratkan yaitu $> 0,3$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 14 dapat dinyatakan valid dan benar sebagai indikator disiplin.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Suatu organisasi terbentuk karena memiliki tujuan yang ingin dicapai dan harus dicapai, begitu pula suatu organisasi terbentuk karena manusia ingin memperoleh keuntungan bisnis. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi, yang merupakan cerminan dari perilaku (behavior) dan sikap (attitude) para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Tabel 3 Y Validitas Tes Hasil

Keabsahan dari data Kinerja (Y)			
Riset variabel Barang	Perhitungan hasil	Standar dari keabsahan dari daftar pertanyaan	Kategori
Y.1	0,353	0,3	Sah
Y.2	0,356	0,3	Sah
Y.3	0,756	0,3	Sah
Y.4	0,748	0,3	Sah
Y.5	0,553	0,3	Sah
Y.6	0,343	0,3	Sah
Y.7	0,450	0,3	Sah
Y.8	0,551	0,3	Sah

Y.9	0,701	0,3	Sah
tahun 10	0,536	0,3	Sah
Tahun 11	0,551	0,3	Sah
Tahun 12	0,758	0,3	Sah
Tahun 13	0,475	0,3	Sah

Sumber : Data primer diolah kembali

Pernyataan-pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan di atas terdiri dari 13 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang dipersyaratkan yaitu $> 0,3$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 13 dapat dinyatakan valid dan benar sebagai indikator Kinerja Karyawan.

Tabel 4 Rekapitulasi Butir Soal Instrumen

Penanya / Variabel	Sah		Tidak sah		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Motivasi (X1)	15	100	-	-	15	100
Disiplin (X2)	14	100	-	-	14	100
Kinerja (Y)	13	100	-	-	13	100
Total	42	100			42	100

Sumber : Lampiran dari validitas - reliabilitas tes hasil

Hasil Uji Keandalan

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach’s Alpha, dengan metode pengambilan keputusan menggunakan limit sebesar 0,600, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,600$ maka reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,600$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil Uji Reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS

Tabel 5 Motivasi Keandalan Uji (X1)

milik Cronbach Alfa	N dari Barang
0,892	15

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,892 lebih besar dari 0,700 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Disiplin (X2)

milik Cronbach Alfa	N dari Barang
0,794	14

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,794 lebih besar dari 0,700 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dinyatakan reliabel.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

milik Cronbach Alfa	N dari Barang
---------------------	---------------

0,808	13
-------	----

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,808 lebih besar dari 0,700 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Data X1, X2, dan Y

Riset Variabel	Perhitungan Hasil	Kuesioner Standar Keandalan	Kategori
Motivasi (X1)	0,892	0.700	Dapat diandalkan
Disiplin (X2)	0,794	0.700	Dapat diandalkan
Kinerja (Y)	0,808	0.700	Dapat diandalkan

Hasil uji reliabilitas di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel berada pada kategori reliabel, karena skornya > 0,700. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang reliabel serta memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam artian bahwa alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang-ulang maka hasil pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

Analisis Korelasi

Perhitungan analisis korelasi menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini. Perhitungan ini menggunakan program SPSS, dan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 9
Korelasi Hasil Di antara Variabel
Korelasi**

	MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA KARYAWAN
Bahasa Inggris: Pearson Korelasi	1	0,774	0,730
MOTIVASI Sig . (2 ekor)		0.000	0.000
N	53	53	53
Bahasa Inggris: Pearson Korelasi	0,774	1	0,715
DISIPLIN Sig . (2 ekor)	0.000		0.000
N	53	53	53
Bahasa Inggris: Pearson Korelasi	0,730	0,715	1
KINERJA Sig . (2 ekor)	0.000	0.000	
N	53	53	53

** . Korelasi adalah penting pada itu 0,01 tingkat (2 ekor).

Sumber : Data primer diolah kembali

Untuk menafsirkan angka-angka yang diperoleh dari tabel di atas, kriteria berikut digunakan:

Tabel 10 Kriteria Interpretasi Tingkat Hubungan Antar Variabel

Korelasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0,199	Sangat rendah
0.200 – 0,399	Rendah
0.400 – 0,599	Sedang
0.600 – 0,799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat kuat

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa: 1.) Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Disiplin (X2) memperoleh nilai sebesar 0,774 apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), memiliki tingkat hubungan sangat sedang dan searah karena nilainya bernilai positif; 2.) Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,730 sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan searah karena nilainya bernilai positif; 3.) Hubungan antara variabel Disiplin (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,715 sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), memiliki tingkat hubungan kuat dan searah karena nilainya bernilai positif;

Hasil Perhitungan Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan.

Variabel Memasuki / Menghapus ^a			
Model	Variabel Sudah masuk	Variabel DIHAPUS	Metode
1	Disiplin , Motivasi ^b		Memasuki

- a. Bergantung Variabel : Kinerja
- b. Semua diminta variabel masuk .

Model Ringkasan

Model	R	R Persegi	Disesuaikan R Persegi	Standar . Kesalahan dari itu Memperkirakan
1	0,767	0,589	0,572	4.094276 tahun

A. Prediktor : (Konstan), DISIPLIN, MOTIVASI

(ANOVA)					
Model	Jumlah dari Kotak	df	Berarti Persegi	F	Tandatangan .
1	Regresi	1200.373	2	600.186	35.804 .000

						juta
	Sisa	838.155	50	16.763		
	Total	2038.528	52			

- a. Bergantung Variabel : KINERJA
- b. Prediktor : (Konstan), Disiplin , Motivasi

Berdasarkan tabel di atas pada bagian ANOVA menunjukkan bahwa nilai p-value sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 35,804 > F_{tabel} 3,097$ (F_{tabel} terlihat dari F tabel dengan nilai df penyebut = $51 - 2 - 1 = 48$ dan df pembilang = 2 pada taraf signifikansi 5%). Sedangkan korelasi $R = 0,767$ yang artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara Motivasi dan Disiplin dengan Kinerja Karyawan.

Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi dan Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh simultan adalah 58,9% ($R^2 = 0,589$). Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Perhitungan Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial.

Koefisien ^a						
Model		Tidak terstandarisasi Koefisien		distandarisasi Koefisien	T	Tanda tangan
		B	Standar . Kesalahan			
1	(Konstan)	12.173	3.860	Bahasa Inggris	3.154	.003
	Motivasi	.326	.106	.439	3.067	.003
	Disiplin	.362	.138	.375	2.619	.012

A. Bergantung Variabel : Kinerja karyawan

Untuk pengujian hipotesis parsial, untuk variabel Motivasi (X1) $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 3,067 > t_{tabel} 1,960$. Kemudian variabel Disiplin (X2) $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,619 > t_{tabel} 1,960$.

Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah: 1) Hipotesis pertama: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y); 2) Hipotesis kedua: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

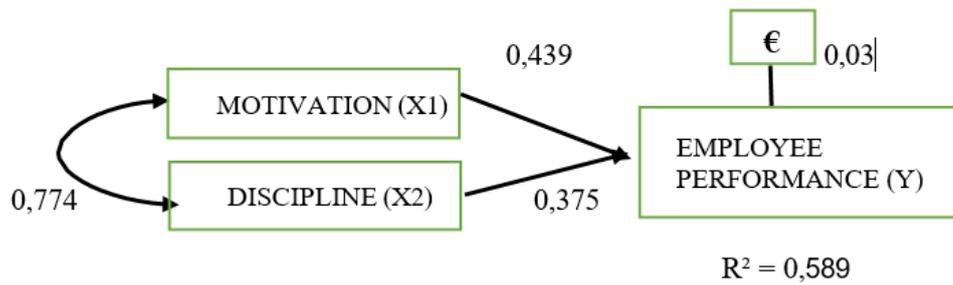
Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai koefisien jalur model revisi pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Jalur Perhitungan Hasil

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi (X1)	0,439
Disiplin (X2)	0,375

Sumber : Hasil dari statistik perhitungan menggunakan spss

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 memiliki koefisien jalur sebesar 0,439, sedangkan variabel X2 memiliki koefisien jalur sebesar 0,375. Hasil tersebut digambarkan dalam persamaan jalur sebagai berikut:



Gambar 3 Analisis Jalur

Pengaruh langsung dengan analisis jalur dapat dihitung melalui hasil perhitungan pengaruh regresi (X1 dan X2) kemudian dikuadratkan (a²). Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Y dapat dihitung Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin (X2) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (X1). Dari data di atas dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dengan analisis jalur variabel bebas terhadap Y sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya perhitungan pengaruh variabel-variabel di atas dapat dilihat pada tabel perhitungan di bawah ini:

Efeknya dari Motivasi (X1) pada karyawan kinerja (Y) adalah :

Tabel 12 Efek dari Motivasi pada Kinerja karyawan

Variabel	Interpretasi dari jalur analisa	Perhitungan Proses	Besarnya dari Memengaruhi
X1	Langsung memengaruhi ke Y	Ukuran 0,439x0,439	0,193
	Tidak langsung memengaruhi melalui X2 ke Y	Ukuran 0,439x0,774x0,375	0,128
	Total		0,321

Sumber : Data primer diolah kembali

Dari itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu langsung memengaruhi dari motivasi pada guru pertunjukan adalah 0,193 melalui motivasi dari 0,128, dan keseluruhan 0,321.

Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah

Tabel 13 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Interpretasi dari jalur analisa	Perhitungan Proses	Besarnya dari Memengaruhi
X2	Langsung memengaruhi ke Y	Ukuran 0,375x0,375	0,141
	Tidak langsung memengaruhi melalui X1 ke Y	Ukuran 0,375x0,774x0,439	0,123
	Total		0,264

Dari itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu langsung memengaruhi dari disiplin pada karyawan pertunjukan adalah 0,141 melalui motivasi dari 0,123 dan keseluruhan 0,264.

Efeknya dari Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14 Total Dampak Langsung Dan Tidak langsung Memengaruhi

Variabel	Karyawan (Y)			Efek Total
	Langsung Memengaruhi	Tidak langsung Memengaruhi		
		X1	X2	
Motivasi	19,30%	-	12,30%	31,60
Disiplin	14,10%	12,30%		26,40
Efek Total	31,40%	12,30%	12,30%	58,00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 19,30%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Disiplin (X2) sebesar 12,30%, sehingga pengaruh totalnya sebesar 31,60%. Variabel Disiplin (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,10%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 12,30%, sehingga pengaruh totalnya sebesar 26,40%.

Sehingga total pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 58,00%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, komitmen yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $P_{y\epsilon} = 0,03$ atau 30,00%. Dengan perhitungan sebagai berikut: $\epsilon = 1 - R^2 (0,589) = 0,03$ atau 30,00%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka penulis dapat mengambil simpulan sebagai berikut: 1. Motivasi di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi pegawai di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, namun meskipun begitu masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai motivasi yang berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai; 2. Disiplin di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap disiplin di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, namun meskipun begitu masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai disiplin yang berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai; 3. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, namun meskipun begitu masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik; 4. Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan besaran pengaruh yang signifikan, artinya motivasi dan disiplin harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

REFERENSI

Agus Dharma, 2004 :388, Manajemen Pengawasan . Jakarta: Rajawali Pers

- Ahmad Tohardi , 2002 :393, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia , Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju , Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani hari Rosidah . 2003 :10. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Pertama . Penerbit Graha Ilmu . Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara , 2008 : 93. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Arikunto , S.2007 :107. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik . Jakarta: PT Rineka Cipta .
- Augusty , Ferdinand. 2006 :12. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk skripsi , tesis dan disertasi Ilmu Manajemen . Semarang: Universitas Diponegoro .
- Azar, M. & Shafighi , AA (2013 : 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial, 3.
- Basri , AFM, dan Rivai , V.2005 :14. Penilaian kinerja. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada .
- Bilson Simamora . 2005 :611. Analisis Multivariabel Pemasaran . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Deddy Pandaleke . (2016). Pengaruh Kompetensi , Kepuasan Pekerjaan , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . Jurnal EMBA, Vol.4No. 2, Hal . 199-210. ISSN 2303-1174.
- Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. hlm. 210. ISSN 2303-1174.
- Dessler , 2018 :5, Manajemen Sumber Daya Manusia , Jilid 2, Prenhalindo , Jakarta.
- George R. Terry dalam buku Prinsip Manajemen (Sukarna , 2011:3), Hamalik , Oemar . (2001:7). Proses Belajar Mengajar . Jakarta : Bumi Aksara . Handoko , T.Hani. 2003 : 252. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Harlie , M. 2010. ” Pengaruh Disiplin kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol . 11 Nomor 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan , Malayu SP,2005 : 1 , 5, 143. 193 dan 224, Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi . Bumi Aksara . Jakarta.
- Kerlinger. Fred N.2004 : 990-993. “ Asas-asas Penelitian Perilaku”. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada .
- Mangkunegara . 2011 :2. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya . Bandung.
- Martoyo , Susilo. 2000 :3. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta
- Mashuri . (2008 :45). Penelitian Verifikatif . Yogyakarta: Andi
- Mathis, RL & JH Jackson. 2006 :113. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia . Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, RL & JH Jackson. 2006 :378. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia . Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat .
- Poerwadarminta , WJS 2005 :598. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga . Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto , Ngalim . (2006 :56). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Suprijono , Agus . (2012). Pembelajaran kooperatif. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rivai , Veithzal . 2011 :14. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek . Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal . 2004 : 455. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo .
- Robbins SP, dan Hakim. 2007. Perilaku Organisasi , Salemba Empat , Jakarta. Drs.

- H. Malayu , SP Hasibuan , 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara .
- Robbins, P.Stephen. (2006 :36 dan 56). Perilaku Organisasi . Edisi Sepuluh . Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan . Erlangga , Jakarta.
- Saydam , Gouzali . 2000 : 208. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Suatu Pendekatan mikro . Cetakan Kedua . Jakarta: Djambatan
- Siagian Sondang P., 2002 :2 dan 305. Kiat Meningkatkan Produktivitas Bekerja , Cetakan Pertama , PT. Rineka Cipta , Jakarta.
- Sugiyono . (2010 :93-96). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono . 2007 : 5. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta .
- Sutrisno , Edi 2010 :9. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno , Edi. 2016 :5. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan ke-8. Jakarta : Grup Media Prenada .
- Wahyuningrum . 2008 :44. Hubungan Kemampuan , Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan . Semarang: Program Skripsi Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima . Depok: PT. Raja Grafindo Persada