

***THE INFLUENCE OF LEADER MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE
EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PEOPLE'S WELFARE
BUREAU REGIONAL SECRETARIAT OF WEST JAVA PROVINCE***

**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

Debi Agusfriansa Rahayu¹, Thomas Bustomi², Sofjan Aripin³

Universitas Terbuka Bandung^{1,3}

Universitas Pasundan²

debiagusfriansa@gmail.com, thomas.bustomi@unpas.ac.id, sofjan@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

The success of an organization in achieving organizational goals is determined by the leadership motivation and work discipline in the effectiveness of employee performance. If an organization is able to achieve the goals set, it can be said that the organization is effective. The purpose and purpose of this study is to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on the State Civil Apparatus in the Bureau of Social Services and Development of the Regional Secretariat of West Java Province. As for the sample in this study is the State civil apparatus in the Social Service and Development Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province, amounting to 76 people, based on Slovin formula obtained sample as respondents as many as 43 respondents. While the data analysis methods and techniques are used is a quantitative method with multiple linear regression data analysis techniques and t test and F test. Based on the results of the study it appears that the variables of leadership motivation and work discipline significantly influence the performance of the State Civil Apparatus in the Bureau of Social Services and Development of the Regional Secretariat of West Java Province.

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

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh motivasi pimpinan dan disiplin kerja dalam keberlangsungan efektivitas kinerja pegawai. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil Negara yang berada di lingkungan Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 76 orang, berdasarkan rumus Slovin didapatkan sampel sebagai responden sebanyak 43 orang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan metode dan teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data linear regresi berganda dan uji t serta uji F. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel motivasi pimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Motivasi Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

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

keberhasilan suatu organisasi tersebut. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 4 Tahun 2021, Biro Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang sarana dan prasarana spiritual, kelembagaan bina spiritual serta tata usaha. Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, mengingat keterbatasan kemampuan pegawai yang ada, sehingga hasil kerja tidak berjalan secara penuh. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak berjalan sesuai target dan sasaran.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tidak sesuai dengan kualitas kerja. Motivasi pimpinan sangat penting dalam membangun organisasi kinerja yang baik. Di dalam hal ini seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk

menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dituangkan ke dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul: ***"Pengaruh Motivasi Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat"***.

Penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Motivasi Pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Disiplin Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Pimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

Secara teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat menggerakkan atau memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan segala daya upayanya. Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan

agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Sedangkan kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal (Hasbidin, 2017).

Penelitian ini mengenai motivasi pimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat mengacu kepada teori yang di kemukakan oleh teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia

terdapat lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow bila kebutuhan tingkatan pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya akan menjadi dominan. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi pimpinan dan disiplin kerja harus mempunyai aspek yang saling berhubungan dengan lima tingkatan tersebut sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. Operasional Variabel Motivasi Pimpinan

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Pimpinan (X1)	1. Kepuasan kerja.	1
	2. Revisi program.	2
	3. Bersikap proaktif.	3
	1. Menguasai teori.	4
	2. Memiliki pengetahuan.	5
	3. Menambah wawasan.	6
	1. Perubahan perilaku.	7
	2. Perubahan sikap.	8
	3. Perubahan tindakan.	9
	1. Hasil kerja.	10
	2. Tepat guna.	11
	3. Memenuhi target.	12
	1. Kecukupan anggaran.	13
	2. Tercapainya sasaran.	14
	3. Sesuai harapan.	15

Sumber: Gomes dan Park (1997: 690).

Tabel 2. Operasional Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Faktor-faktor	Indikator	Item
	1. Ketaatan waktu kerja	1. Standard kerja	1
		2. Persamaan hak dan kewajiban	2
		3. Etika kerja	3
		4. Beban kerja	4
		5. Kejelasan tujuan pekerjaan	5
		6. Perhitungan kerja	6

Disiplin Kerja Pegawai (X2)	2. Ketaatan perintah pimpinan	1. Perlakuan yang adil	7
		2. Keharmonisan hubungan antar pegawai	8
		3. Penerapan aturan	9
		4. Waktu penyelesaian kerja	10
		5. Pengawasan pimpinan dalam penyelesaian	11
		6. Kesungguhan	12
	4. Ketaatan prosedur	1. Gaji dan fasilitas	13
		2. Kemudahan	14
		3. Harapan, saran dan masukan	15

Sumber: Gomes dan Park (1997: 690).

Setelah dikemukakan tabel operasional variabel Kualitas Disiplin Kinerja Pegawai yang telah ditafsir dan diolah peneliti dari teori Gomes dan Park

(1997: 690), selanjutnya dikemukakan operasional variabel penelitian kinerja pegawai dari Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 3. Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Faktor-faktor	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	1. Tingkat kesalahan.	1
		2. Tingkat kerusakan.	2
		3. Tingkat kecermatan.	3
	2. Kuantitas	1. Hasil kerja.	4
		2. Jumlah pekerjaan.	5
		3. Pencapaian target.	6
	3. Penggunaan Waktu	1. Jumlah kehadiran.	7
		2. Keterlambatan penyelesaian.	8
		3. Keefektifan kerja.	9
	4. Kerjasama	1. Bekerja bersama.	10
		2. Saling memahami.	11
		3. Adanya toleransi.	12

Sumber: Miner dalam Sudarmanto (2009: 12).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dari nilai perubahan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: 1) data kualitatif yang dapat dikuantitatifkan dengan memberi skala nilai skala 1-5, dan 2) data kualitatif yang tidak dapat dikuantitatifkan karena tidak dapat dikatakan status dengan menggolongkan dalam kategori sangat tinggi (5), tinggi (4), cukup tinggi (3), rendah (2), dan (1) sangat rendah, sedangkan data Kuantitatif merupakan

nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka. Sumber informasi data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dari sumber asli (Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai objek penelitian). Data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur-literatur yang bersifat melengkapi data primer. Penelitian ini meneliti motivasi kerja dan disiplin, terhadap kinerja pegawai melalui [rosedur pengumpulan data sesuai prosedur meliputi studi kepustakaan dan studi lapangan, berupa observasi, wawancara,

dan angket

Sampel diambil menggunakan Rumus Slovin yaitu dari populasi 83 orang diperoleh sample sebanyak 45 responden. Penjaringan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik Rating Scale, yaitu SS (5), S (4), N (3), TS (1) dan STS (1). Analisis data menggunakan statistic parametric melalui uji validitas dan reliabilitas instrument, Regresi Linier mellaui uji Linearitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Regresi yang digunakan yaitu metode Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi pimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin baik motivasi pimpinan dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi pimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Apabila diasumsikan H_0 adalah Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan H_1 adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan syarat H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel} (1,68)$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} (1,69)$ dan dalam penelitian ini didapatkan t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 2,530. Hasil uji t tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi pimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Maka dapat diartikan variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependent Y atau variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan yang mengarahkan aparatur untuk melakukan sebuah aktivitas yang menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi pimpinan, maka tidak akan ada aktivitas, sehingga pegawai akan cenderung pasif. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan cenderung banyak melakukan aktivitas yang dapat menyebabkan kinerjanya lebih baik. Motivasi juga merupakan kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkatupaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi dapat berwujud dalam bentuk motivasi berkuasa, berafiliasi dan berprestasi. Khususnya untuk motivasi berprestasi, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat aparatur dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi, individu akan terdorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut McClelland dikutip Mangkunegara (2004: 103), ada enam aspek penting yang terkandung dalam motivasi pimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk berprestasi yaitu tanggung jawab, pertimbangan terhadap risiko, umpan balik, inovatif, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik. Faktor-faktor tersebut sangat dibutuhkan dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal. Dalam bekerja terutama dibutuhkan adanya rasa tanggung jawab, inovasi dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sebaik-baiknya. Rasa tanggung jawab akan mendorong aparatur untuk berusaha dengan berbagai cara agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan

baik dan tepat waktu. Sikap inovasi akan mendorong aparaturnya untuk memperbarui cara-cara menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Sementara adanya keinginan menjadi yang terbaik akan mendorong iklim kompetisi yang sehat sehingga dapat melahirkan kinerja yang unggul.

Galton & Simon dikutip Ravianto (2006:20) mengemukakan kinerja merupakan akumulasi dari kombinasi motivasi, kemampuan dan persepsi seseorang terhadap pekerjaan. Ketika seseorang memiliki motivasi tinggi, kemampuan tinggi, dan persepsinya juga positif, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya ketika seseorang mempunyai motivasi rendah, kemampuan terbatas, dan persepsinya negatif, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Motivasi pimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Peran Motivasi Pimpinan merupakan keahlian atau kemampuan yang dapat diasah oleh setiap orang. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan setiap orang pasti berbeda sesuai dengan pengalaman kegiatan yang sudah dilakukannya, background keluarga, lingkungan tempat dia tinggal dan seterusnya. Seorang pemimpin tidaklah selalu orang yang dominan, extrovert, atau vokalkarakternya, namun pemimpin identik dengan orang yang bisa mengarahkan, mengambil keputusan, bertanggung jawab penuh, berinisiatif tinggi dan dapat merangkul mayoritas anggotanya. Seiring berkembangnya zaman, kini seorang pemimpin akan dihargai oleh pengikut atau anggotanya bila memiliki kemampuan mendengarkan, melihat keadaan secara holistik (top-bottom),

serta mampu beradaptasi dengan seluruh anggotanya. Kepemimpinan individu dapat berubah sewaktu-waktu sesuai keadaan pada saat itu, namun kecenderungan kepemimpinan seseorang akan tetap sama. Kepemimpinan akan selalu menjadi tools atau alat dalam mencapai visi dan misi organisasi, perusahaan, individu, komunitas dan sebagainya.

Bernardin (2007: 135) menyatakan kinerja adalah "catatan hasil (outcome) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu". Tingginya kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan kepemimpinan yang baik, karena kepemimpinan dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu karakter pemimpin yang kuat dan baik merupakan modal yang baik untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Pemimpin yang menunjukkan perilaku-perilaku sesuai dengan harapan akan mendorong para pegawai untuk taat terhadap perintah-perintah pimpinan. sehingga kepemimpinannya menjadi efektif. Kepemimpinan yang efektif potensial berimplikasi pada kinerja aparaturnya, karena kepemimpinan yang digunakannya dalam mempengaruhi pegawainya dapat berdampak pada perilaku kerja para aparaturnya yang akhirnya dapat membentuk kinerja aparaturnya. Kepemimpinan pimpinan yang tidak sesuai dengan harapan mayoritas aparaturnya akan cenderung merespon negatif oleh aparaturnya, seperti tidak menaati perintah, melanggar peraturan, malas dalam bekerja dan perilaku-perilaku negatif lainnya. Sebaliknya, Motivasi Pimpinan yang sesuai dengan keinginan aparaturnya akan cenderung merespon secara positif, seperti bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mengindahkan aturan-aturan organisasi.

Hal itu lebih lanjut dapat mendorong para aparaturnya untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat

pengaruh signifikan motivasi pimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Diasumsikan H_0 adalah disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan H_1 adalah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan syarat H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.68) dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.68) dan dalam penelitian ini didapatkan t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 4.410. Hasil uji t tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap aparatur harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya.

Menurut Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu factor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap aparatur dan harus dibudayakan di kalangan aparatur agar

bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Dengan aparatur mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar aparatur dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar kinerja aparatur semakin meningkat. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Motivasi Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Pada asumsi H_0 adalah motivasi pimpinan dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan H_1 adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan syarat H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (3.20) dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3.20). Dalam penelitian ini, hasil uji F pada pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (83.769) lebih besar dari F tabel (3.20) dan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan salah faktor

eksternal dalam organisasi yang satu eksistensinya sangat penting untuk menumbuhkan motivasi kerja dan kinerja aparatur. Kepemimpinan merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain khususnya pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan. Tindakan- tindakan yang dilakukan pemimpin bervariasi tergantung gaya kepemimpinan yang digunakan. Cara-cara dan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemimpin akan menimbulkan persepsi di kalangan para aparatur. Kepemimpinan yang baik dapat membuat pegawai mau bergerak, termotivasi dan berdisiplin dalam bekerja, serta berdaya upaya secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pimpinan dituntut untuk memiliki kemampuan menggerakkan para aparatur dalam melaksanakan tugas agar tetap memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi.

Dengan demikian, tugas pimpinan adalah menggerakkan orang lain dan membangkitkan semangat kerjasama dan kedisiplinan yang baik. Apabila Kepemimpinan pimpinan mampu membangunkan semangat, kegairahan dan disiplin bekerja para aparatur maka sikap optimis, tenggang rasa dan suasana sejuk dalam bekerja akan dimiliki oleh para pegawai. Jika fungsi-fungsi yang dimiliki pemimpin seperti sebagai motivator, memberdayakan, manajer, pengawas, dan administrator dijalankan secara efektif, maka akan memberikan implikasi yang positif bagi motivasi kerja dan disiplin kerja aparatur. Khususnya fungsi sebagai motivator, akan memiliki pengaruh secara langsung terhadap tumbuhnya motivasi dan disiplin kerja aparatur. Melalui fungsi sebagai motivator, pimpinan berusaha memberikan dorongan melalui berbagai cara, seperti pujian dan penghargaan. Pujian dan penghargaan sebagai faktor yang cukup efektif untuk membangkitkan semangat kerja aparatur. Selain itu ketegasan pimpinan

dalam memberikan sanksi dan tidak pilih kasih dalam menghukum aparatur yang melanggar aturan akan memberikan efek jera bagi aparatur yang bersangkutan dan pegawai lainnya. Sehingga pegawai termotivasi, berdisiplin dan taat aturan dalam menjalankan tugasnya, dan pada akhirnya kinerja aparatur dapat meningkat. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN

1. Besar pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 2,530 berdasarkan hasil uji t.
2. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 4.410 berdasarkan hasil uji t.
3. Berdasarkan hasil uji F sebesar 83.769 dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi pimpinan yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasjid, Harun. 1994. Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal. Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.
- Andarias Kuddy "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua", Jurnal Manajemen & Bisnis Volume 1, Nomor 2 Edisi Juli 2017.
- Anikmah. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anwar Prabu, 2005, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Sriwijaya
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Biatna Dilbert Tmpubolon, 2007, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 tahun 2007.
- Fahmi. 2009. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Gomes, J.B. and Park S.H. 1997. Interorganizational Link's. Journal Academy of Management, Vol. 40 (3) pp 673-696.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasbidin, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan", Jurnal At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 2017.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Henry, Nicholas. 1993. Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Kenegaraan. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Iskandar. 2001. Metode Penelitian Survey. Jakarta: Gramedia.
- Islamy, M. Irfan. 1994. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Joko Purnomo, 2004, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Manullang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Mohammad. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 4 Tahun 2021.
- Putra, Fadillah. 2001. Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2001. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR SANTOSA Perkasa Banjarnegara. Skripsi, S1, UNDIP, Dipublikasikan.
- Silalahi. 1989. Sistem Administrasi Pemerintahan. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Siti Nur Aisyah, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja di Biro Tata Pemerintahan Sekertariat Daerah

- Provinsi Jawa Tengah*". *Journal Of Public Policy And Management Review*, Volume I, Nomor 2, Tahun 2012.
- Sugiono. 1992. *Metoda Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1993. *Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Suharyadi, Purwanto SK. 2004. *Statistik: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salema Empat: Jakarta.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: MedPress.