



Peran Suatu Pengaruh Dalam Disiplin Kerja Serta Motivasi Dalam Kinerja

Sari Suswati, Yustina Olivia Da Silva

Email : sari@gmail.com

Transportasi menjadi parameter utama dengan maraknya pembangunan kota besar di Indonesia. Karena sektor transportasi dan perencanaan transportasi, salah satu sektor yang sangat berperan untuk suatu pertumbuhan ekonomi yang menyeluruh. Selain itu, komponennya tidak dapat dipisahkan dari perencanaan membangun sebuah kota. Dalam perkembangan sistem transportasi, akan secara langsung mencerminkan pertumbuhan pembangunan ekonomi yang sedang berjalan. Dengan tersedianya sarana dan prasarana transportasi yang baik, mampu memberikan pelayanan kepada penduduk masyarakat dalam melakukan mobilitas.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Transportasi menjadi parameter utama dengan maraknya pembangunan kota besar di Indonesia. Karena sektor transportasi dan perencanaan transportasi, salah satu sektor yang sangat berperan untuk suatu pertumbuhan ekonomi yang menyeluruh. Selain itu, komponennya tidak dapat dipisahkan dari perencanaan membangun sebuah kota. Dalam perkembangan sistem transportasi, akan secara langsung mencerminkan pertumbuhan pembangunan ekonomi yang sedang berjalan. Dengan tersedianya sarana dan prasarana transportasi yang baik, mampu memberikan pelayanan kepada penduduk masyarakat dalam melakukan mobilitas agar mewujudkan kesejahteraan Masyarakat. Jika suatu pergerakan moda transportasi tersebut terhenti, tentu akan menimbulkan berbagai dampak lain terutama akan terganggunya aktivitas dibidang sosial dan juga rantai perekonomian suatu masyarakat.

Sesuai Peraturan Bupati Sikka Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan kabupaten Sikka, mengatur kedudukan Dinas Perhubungan kabupaten Sikka sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk urusan pemerintahan bidang perhubungan dengan tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perhubungan dan mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan;
- 3) Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi di lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan;

- 4) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan;
- 5) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di lalu lintas dan angkutan, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan; dan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsi.

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka dapat diperoleh dengan memperhatikan capaian atau kondisi saat ini serta faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam pasal 1 ayat (1) bahwa pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik. Berdasarkan uraian dalam undang-undang tersebut diatas memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Suatu pelayanan publik yang berintegritas adalah suatu pelayanan yang dilakukan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral dan etika yang benar. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan yang diberikan menghasilkan suatu kebaikan bagi masyarakat pengguna jasa layanan publik tersebut.

Apabila pelayanan seperti ini dilaksanakan oleh instansi pemerintahan ataupun pemerintah daerah akan dapat membangun kepercayaan masyarakat kepada pemerintah ataupun pemerintah daerah tersebut. Ketidakmampuan pemerintah daerah untuk melakukan perubahan struktur, norma, nilai bagi pegawai di daerah, telah menyebabkan gagalnya upaya untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat sehingga muncul anggapan masyarakat bahwa kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Berdasarkan observasi awal secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh aparatur sipil Negara dalam pelayanan publik pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka belum optimal dimana terdapat aparat yang kurang menyadari tugas dan fungsinya seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik terlihat dari beberapa keluhan masyarakat. Disamping itu tingkat kedisiplinan sebagian dari Aparatur Sipil Negara belum tampak optimal dimana kehadiran dikantor seringkali tidak tepat waktu.

Berdasarkan pengamatan peneliti dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka, peneliti menemukan pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan tidak mengisi absensi. Selain itu banyak pegawai yang tidak menaati peraturan berpakaian dinas dengan baik, tidak mengikuti apel, pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka Tahun 2020

| No | Bulan | Total Pegawai | Total Hari Kerja | Total KPS (orang) | Absensi Pegawai (orang) | Total Kehadiran | Presentase Kehadiran Pegawai |
|------------------|-----------|---------------|------------------|-------------------|-------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1 | September | 57 | 22 | 1257 | 47 | 1207 | 3,75 |
| 2 | Oktober | 57 | 21 | 1197 | 39 | 1158 | 3,26 |
| 3 | November | 57 | 21 | 1197 | 44 | 1153 | 3,68 |
| 4 | Desember | 57 | 21 | 1197 | 37 | 1160 | 3,09 |
| Rata-rata | | | | | | | 3,44 % |

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka selama 4 bulan terakhir terlihat bagaimana ketidakdisiplinan pegawai terhadap absensi kantor. Mudiarta, dkk (2001) dalam Mahrizal, (2019) menyatakan rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Hasil tabel di atas menunjukkan tingkat absensi yakni di atas 3% ini menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka.

Selain disiplin, motivasi juga memiliki peranan yang penting terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Azar & Shafiqhi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan pegawai dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka dilakukan untuk mendidik, membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui gambaran variabel kinerja, disiplin kerja, motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka; (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang personel dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Withmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja. Lebih lanjut, withmore menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta dan yang diharapkan; suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pemeran umum keterampilan seseorang yang diekspresikan penuh potensi. Dalam pengelompokan tersebut, tampak masih sangat umum, karena kinerja tidak selalu berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Meskipun demikian, dalam pernyataan ini secara sederhana dapat dipahami bahwa segala hal yang dilakukan oleh seseorang, maka hasilnya dapat disebut sebagai kinerja.

Definisi kinerja yang dapat mengarah pada hasil kerja seseorang pegawai dikemukakan Wilson dan Rosenfeld (1990) dalam Uno dan Lamatenggo (2014) yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari seseorang pegawai. Definisi yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Cascio (1992) dalam Uno dan Lamatenggo (2014:120) yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Robbins (1994) dalam Uno dan Lamatenggo (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Pendapat-pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja identik dengan hasil kerja seseorang.

Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinjauan Umum Tentang Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 1987).

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Rivai (2011) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan

Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Untuk memelihara dan mengembangkan integritas serta kekompakan, maka PNS terikat pada kode etik yang mengatur sikap tingkah laku dan perbuatan dalam menjalankan tugasnya dan perbuatan dalam menjalankan tugasnya dalam kehidupan sehari-hari, dengan adanya kode etik, diharapkan PNS akan selalu berada pada jalan yang benar dan terhindar dari hal-hal yang tercela yang tidak patut dilakukan oleh seorang PNS, termasuk dalam upaya-upaya pembinaan watak dan perilaku adalah dengan mengharuskan setiap PNS mengangkat sumpah/janji terkait pada kedudukannya itu atau pada saat diangkat dalam suatu jabatan.

Teori Motivasi

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow dalam Siagian (1996) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemenuhan kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemenuhan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Need*)

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

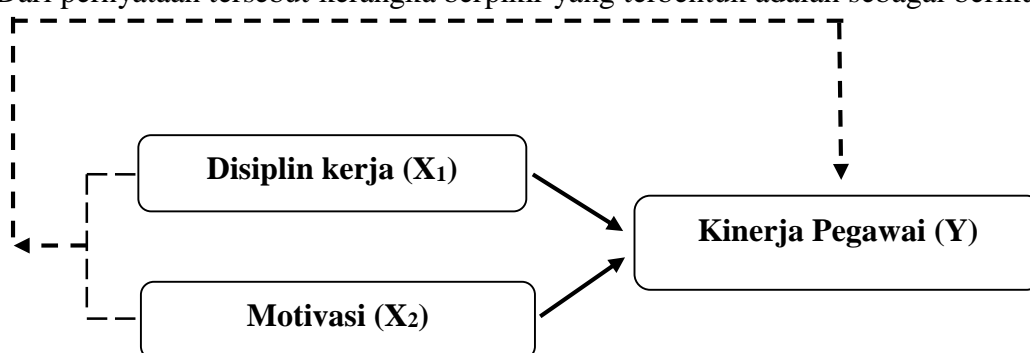
Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai.

Karangka Berpikir

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila motivasi dan

disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan.

Dari pernyataan tersebut kerangka berpikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan : = ————— Secara Parsial; = - - - - Secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka konsep yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka (Y).
2. Diduga Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka (Y)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan di teliti, yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. Pendekatan kuantitatif di gunakan karena data yang akan di gunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Selain itu, menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang di buat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling (sensus), dimana total keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 63 orang (100% dari populasi).

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Agar tidak menimbulkan penafsiran berbeda, maka variabel-variabel ini dioperasikan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka yang taat terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

3. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka ke arah suatu tujuan tertentu agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Analisis Data

Uji Kualitas Data

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa saja yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Menurut Narimawati (2007) untuk menjawab deskripsi tentang variabel penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor Aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Untuk mengkatagorikan nilai skor total dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kriteria Presentase Tanggapan Responden

| No | % Jumlah Skor | Kategori Skor |
|----|-----------------|---------------|
| 1 | 20.00% – 36.00% | Tidak Baik |
| 2 | 36.01% – 52.00% | Kurang Baik |
| 3 | 52.01% – 68.00% | Cukup Baik |
| 4 | 68.01% – 84.00% | Baik |
| 5 | 84.01% – 100% | Sangat Baik |

Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden, masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (gap) yang menjadi masalah yang akan diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Menurut Sekaran (2006) analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun uji asumsi klasik yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas (Ghozali, 2009).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji "t")

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas: Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Supranto (2000) menyatakan langkah-langkah uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : Simpangan baku/ Standar error.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Hipotesis Statistik :

- a. $H_0 : \beta_i = 0$ artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

- b. $H_a : \beta_i \neq 0$ artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Kaidah pengambilan keputusan :

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

- b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka diterima H_a dan H_0 ditolak artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji "F")

Uji bersama sama (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas, Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Supranto (2000) menyatakan langkah-langkah uji F yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Formulasi uji F

$$F_{hitung} = \frac{JKR / (k - 1)}{JKE / (n - k)}$$

Keterangan :

JKR : Jumlah kuadrat regresi

JKE : Jumlah kuadrat error

n : Banyaknya responden

k : Banyaknya variabel

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Hipotesis Statistik :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

- b. H_a : minimal salah satu $\beta_i \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Kaidah Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya secara simultan variabel, Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sumbangan/ kontribusi secara bersama-sama semua variabel bebas), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada Koefisien Determinasi (R^2). Supranto (2000) menyatakan formulasi untuk menentukan nilai Koefisien Determinasi (R^2) digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

JKR : Jumlah Kuadrat regresi

JKT : Jumlah Kuadrat

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Analisis deskriptif dilakukan dengan angka persentase Skor Aktual yaitu untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti.

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 84.58% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat baik. Persentase skor aktual untuk variabel disiplin kerja adalah 85.14% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat baik. Persentase skor total untuk variabel motivasi adalah 85.71% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi termasuk dalam kategori sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.856 | 1.707 | | 1.087 | 0.282 |
| | Disiplin Kerja (X_1) | 0.543 | 0.077 | 0.777 | 7.061 | 0.000 |
| | Motivasi (X_2) | 0.075 | 0.099 | 0.083 | 0.754 | 0.454 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis data pada tabel 6 sebagai berikut :

$$Y = 1.856 + 0.543X_1 + 0.075X_2$$

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|---|----------------|---------|-------------|---------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 285.641 | 2 | 142.821 | 65.199 | 0.000 ^b |
| | Residual | 118.288 | 54 | 2.191 | | |
| | Total | 403.930 | 56 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 65.199 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke dua variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7.061 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Motivasi (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0.754 dengan nilai signifikan sebesar 0.454. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Motivasi semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.841 ^a | 0.707 | 0.696 | 1.48004 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.707 yang berarti bahwa ke dua variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas: Disiplin Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan terhadap variasi

naik turunnya Kinerja Pegawai sebesar 70.7%. Sedangkan sisanya sebesar 29.3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Variabel Kinerja Pegawai termasuk kategori sangat baik; (2) Variabel Disiplin Kerja termasuk kategori sangat baik; (3) Variabel Motivasi termasuk kategori sangat baik.
2. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka.
4. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka.
5. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka sebesar 70.7%. Sedangkan sisanya sebesar 29.3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka di sarankan untuk:

1. Meningkatkan disiplin terutama disiplin waktu pada jam kerja pegawai dan harus mempertahankan disiplin pegawai yang selalu menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai saat melaksanakan pekerjaan.
2. Mempertahankan motivasi pegawai terutama motivasi internal dan motivasi eksternal.

REFERENSI

- Azar, M., & Shafiqhi, A. A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama

- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern*, 8(3).
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang, P. (1996). *Organisasi Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma, (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Jakarta : Salemba Empat
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 1, Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wursanto. (1987). *Pokok-Pokok Perencanaan*, Yogyakarta: Kanisius.
- Undang-Undang dan Peraturan**
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Jakarta.
- Peraturan Bupati Sikka Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan. Kabupaten Sikka.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010* tentang Disiplin Pegawai Negeri. Jakarta.