

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BIMA

Wahdatun Aulia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
wahdatunaulia@gmail.com

Mukhlis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
emukhlis@gmail.com

Amirul Mukminin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
amirul.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of Bima City Transportation Department employees. The approach used in the research is an associative approach. The population in the study was 188 employees with a sample of 32 ASN employees. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test which were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. that Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the Performance of Bima City Transportation Service Employees.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 188 Pegawai dengan sampel ASN sejumlah 32 Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara

bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini menimbulkan dampak persaingan dan global yang terjadi sehingga memberikan pengaruh tekanan yang besar kepada semua instansi adapun cara untuk merubah strategi dalam menghadapi persaingan global, Perubahan tersebut tidak hanya dikalangan bisnis yang harus memiliki daya saing yang tinggi dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Kedudukan dan peranan pemerintah daerah dirasakan semakin penting (Nings et al., 2017). Saat ini Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat (Putra, 2015). Pemerintah dituntut untuk meningkatkan pelayanan dan mengoptimalkan sumberdaya manusia dalam berbagai bidang sesuai dengan kebutuhannya (Salahuddin et al., 2018). Seiring dengan hal itu tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tuntutan tersebut semakin berkembang seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa warga negara memiliki hak untuk dilayani dan kewajiban pemerintah daerah untuk dapat memberikan pelayanan sesuai. Keberhasilan suatu organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kinerja sumber daya aparatur yang mempunyai peran penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengambilan keputusan. Mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan Penggerak system pemerintahan adalah para pegawai yang merupakan alat manajemen dan akuntabilitas untuk menilai sebuah keberhasilan atau kegagalan dalam setiap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan instansi pemerintah (Anto & Noor Hidayati, (2016). Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi yang terkandung sebuah keinginan, harapan, kebutuhan,

tujuan, sasaran, dan dorongan kinerja kepada pegawai sehingga memiliki kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, pengembangan wawasan pegawai dan sikapnya terhadap pekerjaan melalui kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai (Qodri, 2018). Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (2019) 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. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian ditemukan, masih adanya pegawai yang masih terlambat saat berkerja sehingga pekerjaan tertunda. masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja, Masih adanya pegawai yang kurang nyaman dalam berkerja sehingga mengurangi semangat kerja pada kantor Dinas perhubungan kota Bima. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan kantor pada saat jam kerja pada kantor Dinas perhubungan kota Bima.

TELAAH LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang dalam bekerja, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) indikator yang digunakan sebagai berikut

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama yang paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan

untuk mempertahankan kehidupan biologis, makanan, air, udara, tempat tinggal, serta semua kebutuhan biogenik.

- b. Kebutuhan keselamatan. Kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman mekanis, kimiawi, retmal dan bakteriologis.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain.
- d. Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.
- e. Akuisisi diri. Merupakan puncak kedewasaan diri atau kematangan diri seseorang.

Disiplin Kerja

Sedamayanti (2018) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerjanya baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya di mana seseorang bekerja. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain.

- a. Tepat waktu. Menilai bagaimana pegawai dapat disiplin dari waktu yang ditentukan oleh kantor.
- b. Taat terhadap peraturan kantor. Datang tepat waktu berpenampilan seperti yang sudah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai.

- a. Kualitas kinerja. Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia.
- b. Efektifitas kerja. Kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- c. Kemadirian. Pegawai harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisioner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima yang berjumlah 188 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatut Sipil Negara berjumlah 32 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.971	2.997	3.327	.002
	Motivasi Kerja	.121	.134	.152	.375
	Disiplin Kerja	.309	.137	2.267	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,971 + 0,121X_1 + 0,309X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 9,971 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 9,971
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,121X_1$ menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $-0,121X_1$ dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,309$ menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_2) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Kofisien korelasi

Tabel 2 kofisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.130	1.44141

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0.431, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sedang.dapat dilihat ditabel dibawah :

Tabel 3 Tabel Interval Koefisien

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber sugiyono (2016)

Koefisien Determinasi

Tabel 4 koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.130	1.44141

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh *R Square* sebesar 0,186 atau 18,6% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 5 Hasil uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1					
	(Constant)	9.971	2.997	3.327	.002
	Motivasi Kerja	.121	.134	.152	.375
	Disiplin Kerja	.309	.137	.383	.031

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar $0,901 < t \text{ tabel } 2,04523$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,375 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Bima. Dengan demikian **H1 ditolak**. Hal menjelaskan bahwa tanpa harus selalu diberikan motivasi, pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghodzali (2017) serta Rosmaini & Tanjung (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Widiyanti & Fitriani (2017) serta Nurhaningsih & Pangestu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perhubungan Kota Bima.

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,267 > t tabel 2,04523 dengan nilai singinifikansi 0,031 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Bima . Dengan demikian **H2 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) serta Triastuti (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Irwan et al., (2022) juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.748	2	6.874	3.308	.051 ^b
	Residual	60.252	29	2.078		
	Total	74.000	31			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

H3: Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 3,308 > f tabel 2,04523 serta nilai signifikansi sebesar 0,051 < 0,05 dan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Bima. dengan demikian **H3 diterima**. Penelitian ini sejalan dengan pelitian yang dilakukan oleh Syafarila & Supardi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Basri & Kadir (2019) yang

mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Adapun dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang disampaikan yaitu sebaiknya kantor Dinas Perhubungan Kota Bima tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut memberikan kepuasan batin bagi para pegawai atau memotivasi pegawai secara intrinsik. Dan motivasi intrinsik ini mesti di desain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program organisasi. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda *et al* (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* Vol 1 No.3
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, Vol 2 No.2.
- Adha *et al* (2019). "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal*

Penelitian IPTEKS Vol 4.No. 1.

Arisanti *et al* (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Vol 2 No.1.*

Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11*(1), 46-61.

Gardjito *et al* (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13 No.1.*

Hustia (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 10. No 1*

Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis, Vol 3 No.1.*

Rozalia *et al* (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis 26.2 (2015).*

Susanto, N (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora, 2019, 7.1.*

Sinambela *et al* (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis 4.1. Vol 4 No. 3.*

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jamin: *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, Vol 2 No.1.*

Theodora, O (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora Vol 3 No. 2.*

Yanuari (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship* Vol 2 No.1.