

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA METRO (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Metro)

Shinta Rahmi Amalia^{1*}, Suharto², Bambang Suhada³

^{1*}Dinas Perhubungan Kota Metro, Margorejo, Metro Selatan, Kota Metro

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Yosodadi, Kota Metro

E-mail:shintarahmi1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kota metro. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada pada kantor dinas perhubungan kota metro sebanyak 52 responden dengan persentase sebesar (61%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 33 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar (39%). Hasil yang di dapatkan dari uji hipotesis 1 (H1) adalah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka terbukti. Uji hipotesis 2 (H2) menghasilkan disiplin kerja signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti. Uji Hipotesis 3 (H3) menghasilkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis 3 (H3) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

KataKunci: *motivasi , disiplinkerja, kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini menimbulkan dampak persaingan global yang terjadi sehingga memberikan pengaruh tekanan besar kepada semua instansi 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 (Ningsiet *et al.*, 2017). Sehingga transisi yang mendasar ini mempengaruhi setiap aspek operasional terhadap instansi pemerintah, (Suharto, 2011).

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 dengan Undang- Undang No. 22 Tahun 1999, yang kemudian dilakukan pembaharuan Menjadi Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang undang- undang pemerintah daerah, dimana didalamnya dijelaskan bahwa pemerintah daerah secara terus menerus meningkatkan pelayanan pelayanan (Undang-Undang No 32 Tahun 2004, 2004)

Pelayanan pada umumnya diberikan melalui beberapa organisasi birokrasi pemerintah di daerah. Organisasi pemerintah tersebut juga bertanggungjawab dalam pelaksanaan kebijakan kebijakan publik yang dirancang untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. 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 pekerja melalui kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai (Qodri, 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada tanggal 14 september 2021 di Dinas Perhubungan Kota Metro berjumlah menunjukkan dari 100% pegawai negeri sipil yang bekerja ditemukan 80% jumlah pegawai di dapat beberapa pegawai pemerintahan kurang termotivasi dengan pekerjaannya hal ini tentunya akan berdampak pada terhambatnya komunikasi (hubungan sosial), serta penurunan semangat kerja pada diri pegawai, tidak adanya inisiatif bekerja dalam diri pegawai terlihat dari sikap pegawai yang pasif terhadap tugas dan tanggungjawab, serta banyaknya pegawai yang terlihat santai pada jam kerja ketika tidak adanya pimpinan di kantor.

Hasil pengamatan serta wawancara sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Qodri, 2018) fenomena pengamatan yang di lakukan di dinas perhubungan kota Samarinda dimana pengawasan yang belum optimal sehingga memicu rendahnya motivasi kerja pegawai. Masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga menimbulkan terbengkalainya pekerjaan di kantor, ditemukannya pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan dan banyak dari pegawai memiliki izin ke luar kantor untuk mengurus keperluan pribadi di luar pekerjaan.

Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudannya, upaya yang kompleks dan berkesinambungan untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya sehingga memunculkan gerakan secara sadar dalam melakukan sesuatu menurut Qomaruddin et al., (2021). Sedangkan menurut Harlie (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah salah satu upaya yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kualitas yang baik (Sitopu et al., 2021).

Untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya motivasi dalam bekerja yang merupakan stimulus dalam upaya pemberian daya gerak untuk menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Faslah & Savitri, 2017).

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2003) mengatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai dapat mempengaruhi sehingga pegawai yang bekerja dapat menunjukkan dengan adanya dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Utama *et al.*, 2012).

Untuk mendukung aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan perlu adanya dorongan kepada seorang pegawai untuk melakukan serangkaian peristiwa yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Mangkunegara&Octorend, 2015). Menurut teori Herzberg ada

dua factor situasi kerja di kantor yang dapat mendorong pegawai termotivasi yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing- masing orang, dan factor instrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing- masing orang, dan factor ekstrinsik yaitu daya dorong yang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempat diabekerja(Anto& Noor Hidayati, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan deskriptif dan ferivikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data primer di lapangan, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang digunakan terhadap objek lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesiner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Untuk menguji pengaruh antara variabel (X) dan (Y) yakni pengaruh langsung motivasi (X1) dan disiplin kerja(X2) terhadap kinerja (Y) pada kantor Dinas Perhubungan Kota Metro maka alat uji yang digunakan adalah SPSS Statistic 20. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Perhubungan Kota Metro yaitu 85 Orang pegawai. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Metro. Identitas responden berdasarkan usia menggambarkan pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang. Responden jenis kelamin laki- laki yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar (61%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar (39%). Hal ini dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki- laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan (total 61% dari total responden).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian Profil Dinas Perhubungan Kota Metro

Dinas Perhubungankota Metro dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Perhubungan Kota Metro dan selanjutnya disesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dan peraturan Walikota Metro nomor 32 tahun 2009 tentang uraian tugas jabatan struktual dinas perhubungan Kota Metro. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang perhubungan meliputi lalu lintas. Pengujian kendaraan bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan diterima,terdapat pengaruh yang positif antara variable motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu Tindakan dengan tujuan tertentu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan diterima, terdapat pengaruh yang positif antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Guna jasa akan tercapai maksimal.

Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

Hasil penelitian menunjukkan hasil hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima, serta terdapat pengaruh yang positif antara variable Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pemberian motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Metro.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto, H., & Noor Hidayati, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. VI* (Issue 1).
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- 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*, 11, 117–124.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.
- Putra, A. S. (2015). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Betayau Kabupaten Tana Tidung. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(4), 1681–1695. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tws.2012.02.007>
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–26.
- Qomaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(1), 102–111.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41. [bdksurabaya.e-journal.id?article?download](http://bdksurabaya.e-journal.id/?article?download)
- Salahuddin, Akos, M., & Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human*

- Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suharto. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Derivatif Jurnal Manajemen Manajemen*, 5(2), 28–39. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM>
- Undang-Undang No 32 Tahun 2004, T. P. D. (2004). Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. *Dpr*, 249. <http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>
- Utama, A. A. N. B. D., Sudibya, I. G. A., & Mudiarta, I. W. (2012). Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega ... *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- Undang-Undang No 32 Tahun 2004, T. P. D. (2004). Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. *Dpr*, 249. <http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi*, 1(2), 135–148.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Inovator*, 9(1), 23–29
- Sulistiani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta. _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi pertama. Cetakan pertama, Penerbit Bumi aksara. Jakarta
- Soetrisno, P.H. 1992. *Kapita Selekta Ekonomi (Suatu Studi)*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17
- Cooper, Donald. R dan Pamela S. Schindler. 2008. *Business Reseach Method*. Edisikesepuluh. New york: McGrawHill.
- Singgih Santoso. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.