# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Hendriyaldi[1]

***Abstract***

*In the current era of globalization, requires improving the quality of human resources, in particular for government officials in providing services to the public. Many attempts were made by the government and the community to improve the situation. But the performance of the civil service is still cause for concern. Well as civil servants, motivation and discipline are the factors that important role in achieving business goals of an organization. This study aims to determine partially the effect of motivation and discipline on the performance and simultaneously the influence of motivation and discipline on the performance of the Directorate General of Land Transportation Ministry of Transportation. The independent variables are motivation and discipline, the dependent variable is the performance. The research method uses quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire based on Likert scale. The sampling method is done randomly. This study population of 60 people and all of the population being sampled (saturated sample). The analytical method used is multiple linear regression. Based on the analysis it can be concluded there is a significant and positive impact partially between motivation on the performance, and there is a positive and significant effect partially between discipline on performance. F Test results support the hypothesis that motivation and discipline simultaneous effect on the performance by 72.3 percent. Other factors that can affect the performance that not yet be studied in this research , recommended for further research.*

*Keywords: motivation, discipline, employees' performance*

## PENDAHULUAN

Perundang-undangan dan aturan pelaksanaan yang mengatur pegawai negeri untuk bekerja dengan disiplin, tidak terlibat korupsi, kolusi dan nepotisme sudah dikeluarkan melalui TAP MPR IV/MPR/1999, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan aparatur Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan contoh terpenting. Akan tetapi kinerja pegawai negeri sampai saat ini masih memprihatinkan. Namun demikian, masih banyak pegawai negeri yang mempunyai disiplin dan motivasi tinggi, profesional serta mempunyai kebanggaan yang besar terhadap predikat yang disandangnya sebagai pegawai negeri yang baik. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting peranannya dalam usaha mencapai tujuan dari suatu organisasi/intansi. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dan berlangsung efektif dan efisien akan memungkinkan pula terwujudnya aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Fenomena yang terjadi di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan yang terletak di Jalan Merdeka Barat No 8, Gedung Karya Lantai IX Jakarta Pusat 10110 merupakan suatu instansi pemerintah yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia, terdapat permasalahan pada kinerja

[1] Dosen STIE GK Muara Bulian

pegawai, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh kebutuhannya terhadap hal-hal tertentu. Menurut McClelland dan kawan-kawan dalam Avery dan Baker (2002:138) membagi jenis kebutuhan ini ke dalam tiga kategori dasar, yaitu: Pertama, *Need of achievement* (kebutuhan berprestasi): Kebutuhan berprestasi yaitu keinginan untuk berbuat lebih baik dalam suasana persaingan dengan memperhatikan standar-standar tertentu dalam bekerja. Kebutuhan berprestasi juga merupakan kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerja serta selalu ingin menonjol dikalangan sesamanya. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi secara umum memiliki ciri-ciri : mereka bersemangat sekali apabila unggul, menentukan tujuan secara realistis dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik, mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasil kerjanya, bertindak sebagai wirausaha, memiliki tugas menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyak orang, mereka menghendaki umpan balik konkrit yang cepat terhadap prestasi, mereka bekerja tidak terutama mendapatkan uang atau kekuasaan, mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung, organisasi dan diperlukan dalam organisasi. Kedua, *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan): Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mampu mempengaruhi orang lain. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur manusia lain senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain. Ketiga, *Need for affiliation* (kebutuhan sosial): Kebutuhan sosial yaitu keinginan untuk bersosialisasi dengan anggota masyarakat lain yang ada disekitarnya. Kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dengan orang lain adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesama orang lain dan bersifat penolong terhadap sesama yang mengalami kesusahan atau kesukaran.

Hasil observasi tersebut di dukung oleh hasil wawancara yang dilakukan terhadap bapak Setioaji Handoko (bagian kepegawaian) pada tanggal 9 Desember 2016, menyatakan bahwa fenomena ketidakdisiplinan kerja terlihat dari adanya pegawai-pegawai yang kurang dapat memaksimalkan waktu untuk bekerja serta pembagian tugas yang kurang merata sehingga mengakibatkan adanya pegawai yang melakukan hal-hal lain diluar tugas dinas pada saat jam kerja dan kurangnya motivasi dari pegawai

untuk bertugas. Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 bahwa peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Keharusan yang wajib dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah : (a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; (b) Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain; (c) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil. (d) Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (e) Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya; (f) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum; (g) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; (h) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara; (i) Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil; (j) Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material; (k) Mentaati ketentuan jam kerja; (l) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik; (m) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengansebaik-baiknya; (n) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing masing; (o) Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya; (p) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya; (q) Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya; (r) Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya; (s) Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya; (t) Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan; (u) Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan; (v) Hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan; (w) Menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat; (x) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku; (y)

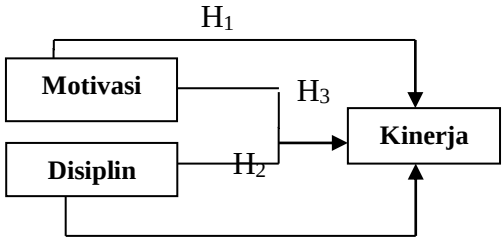
Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang; (z) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Larangan yang dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah: (1) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabatNegara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil; (2) Menyalahgunakan wewenang (3) Tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk Negara asing; (4) Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara (5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah; (6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara; (7) Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalasdendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya (8) Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat di duga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan; (9) Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan; (10) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya; (11) Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani; (12) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan; (13) Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain; (14) Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Pemerintah; (15) Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya; (16) Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup; (17) Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I; (18) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

Mengingat beberapa kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk segera memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasaan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan dimaksud belum oprimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada dirjen perhubungan darat kementerian perhubungan. Sesuai dengn pendapat Mangkunegara (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Amianti dan Supriyanto (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi memiliki korelasi sebesar 0,925 termasuk kategori hubungan sangat kuat. Koefisien determinasinya sebesar 0,856 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6% sedangkan 14,4% dipenaruhi oleh faktor lain. Dan hasl persamaan regresinya yatu Y=8,874+0,883X, artinya bahwa nilai 8,874 merupakan konstanta α yang menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 8,874. Jika untuk variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,883. Jadi kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat korelasi antaa motivasi kinerja dengan kinerja PT BPRS Pemkot Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan.

Tujuan Penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan.




Gambar 1: Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya, Simamora (2004:207). Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kementerian Perhubungan yang beralamat di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (Kementerian Perhubungan) Jalan Medan Merdeka Barat No 8, Gedung Karya Lantai IX Jakarta Pusat 10110. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualiatas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2007:90). Populasi penelitian ini adalah dari seluruh kepegawaian di Direktorat jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan yang berjumlah 60 orang atau disebut disebut sensus (sampel jenuh). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto, 2005). Sampel penelitian adalah seluruh populasi penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator dalam kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, Ghozali (2006:85). Uji signifikansi menggunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha$ = 5 %) dan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini merupakan jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang, sehingga nilai *degree of freedom* (df) = 60 – 2 = 58. Nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan $r_{tabel}$ = 0,211. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r-table = 0,211 (nilai r-table untuk n = 58). Jadi dapat disimpulkan semua indikator tersebut adalah valid. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kerlinger (2006:106) bahwa suatu alat ukur sudah dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat konsep yang ingin diukur, sehingga hasil dari pengukuran tersebut tidak menimbulkan keraguan.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji realibilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (□), dimana jika □□> 0,60 maka kuesioner dikatakan kosisten atau reliable, Ghozali (2006:89). Pengolahan data menggunakan Program SPSS Versi 22 yang hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Ket |
|---|---|---|
| Motivasi ($X_1$) | 0,721 | Reliabel |
| Disiplin ($X_2$) | 0,789 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,838 | Reliabel |

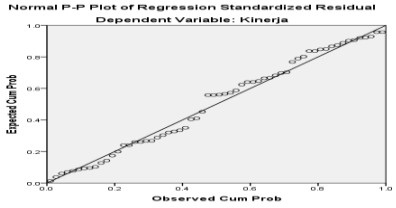
Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan berarti kuesioner yang disebarkan terhadap pegawai adalah sah artinya pernyataan-pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut, dan handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Uji asumsi bahwa variabel dependen dan independennya mengikuti distribusi normal, sehingga nilai error pun akan mengikuti distribusi normal. Jika histogram residual menyerupai grafik distribusi normal maka bisa dikatakan bahwa residual mempunyai residual normal. Pengujian normalitas dilakukan terhdap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal.,

yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Uji Normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi, Ghozali (2006:90). Deteksi normalitas dalam model penelitian ini dilihat melalui analisis grafik dengan grafik *Normal Probability Plot*.




Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikoliearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolienaritas. Model yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel. Dengan meilhat angka VIF (*Variance Influence Factor*) dan *Tolerance*. Cara menguji untuk dapat menunjukkan ada tidaknya multikolienaritas adalah dengan melihat *Tolerance*.<0.10 atau VIF > 10, Ghozali (2006: 91-92)

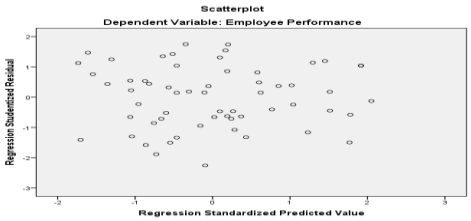
Table 2 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | 0,708 | 1,412 |
| | Disiplin | 0,708 | 1,412 |

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2006: 105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan dasar analisis: Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak terjadi ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.




Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasisitas
Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Table 3 Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | -4.924 | 2.780 |
| | Motivation | 0.815 | 0.097 |
| | Discipline | 0.290 | 0.091 |

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Variabel Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.815. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja. Variabel Disiplin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan Disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0, 290. Berdasarkan Tabel diatas juga maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara

variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Y= -4.924+ 0,815X1 + 0,290X2**

Keterangan:

$X^1$ = Kinerja

$X^2$ = Disiplin

Y = Kinerja

**Uji Hipotesis**

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen perubahan variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependennya.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square |
|---|---|---|
| 1 | .856[a] | .732 |

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Dari pengujian yang dilakukan, nilai sebesar 0,723 sehingga dapat dikatakan bahwa sebesar 72,3% variasi variabel dependen (dalam hal ini kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi dan Disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Uji Signifikansi Model (Uji F)**

Uji F adalah uji untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Uji F diketahui dengan melihat signifikan $F_{hitung}$ apakah lebih besar dari *alpha* yang ditetapkan (0,05) atau tidak.

Tabel 5 Hasil Uji F

| Model | | df | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2 | 77.974 | .000[b] |
| | Residual | 57 | | |
| | Total | 59 | | |

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Tabel 1.5 Menunjukkan nilai $F_{hitung}$ sebesar 77,974 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,16) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi $t_{hitung}$ yang diperoleh dilakukan pembanding dengan *alpha* yang ditetapkan (0,05) dan juga membandingkan $t_{hitung}$ terhadap $t_{tabel}$(2,00).

Tabel 6 Hasil Uji Pasrial (Uji t)

| Model | | t | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | -1.771 | .082 |
| | Motivasi | 8.425 | .000 |
| | Disiplin | 3.209 | .002 |

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda seperti yang terlihat pada Tabel. menunjukkan :

Hasil dari uji t variabel motivasi ($X_1$) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilainya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai $t_{hitung}$ (8.425) lebih besar daripada nilai $t_{tabel}$ (2,00), sehingga tolak $H_0$ dan terima $H_1$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari uji t variabel disiplin ($X_2$) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002, dimana nilainya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai $t_{hitung}$ (3.209) lebih besar daripada nilai $t_{tabel}$ (2,00), sehingga tolak $H_0$ dan terima $H_1$ yang berarti Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas (Sig)yang dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi α = 0,05. Bila prob <α , maka variable tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa semua variabel signifikanmempengaruhi Kinerja.

**PEMBAHASAN**

Faktor yang paling penting yang harus perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja seorang pegawai adalah membutuhan penghargaan (*reward*), dipromosikan jika berprestasi. Sesuai pendapat McClelland dan kawan-kawan dalam Avery dan Baker (2002:138) membagi jenis kebutuhan ke dalam tiga kategori dasar, yaitu: (1) Need of achievement (kebutuhan berprestasi), yaitu keinginan untuk berbuat lebih baik dalam suasana persaingan dengan memperhatikan standar-standar tertentu dalam bekerja. Kebutuhan berprestasi juga merupakan kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerja serta selalu ingin menonjol dikalangan sesamanya. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi secara umum memiliki ciri-ciri : mereka bersemangat sekali apabila unggul, menentukan tujuan secara realistis dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik, mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasil kerjanya, bertindak sebagai wirausaha, memiliki tugas menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyak orang, mereka menghendaki umpan balik konkrit yang cepat terhadap prestasi, mereka bekerja tidak terutama mendapatkan uang atau kekuasaan, mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung, organisasi dan diperlukan dalam organisasi. (2) Need for power (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu keinginan untuk mampu mempengaruhi orang lain. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur manusia lain senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain. (3) Need for affiliation (kebutuhan sosial), yaitu keinginan untuk bersosialisasi dengan anggota masyarakat lain yang ada disekitarnya. Kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dengan orang lain adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesama orang lain dan bersifat penolong terhadap sesama yang mengalami kesusahan atau kesukaran. Hal ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Aarabi dan kawan-kawan (2013) dengan judul *"Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service Industry"* yang menunjukkan bahwa motivational factor (promosi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Industri Pelayanan Malaysia. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. Dengan terpenuhinya kebutuhan motivasi maka seseorang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut: kewajiban pegawai, larangan bagi pegawai dan sanksi bagi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas

sehari-sehari masih mempunyai disiplin tergolong rendah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Kristiyan dan Rahmasari (2009) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2012) dengan judul "pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawa pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta.

Sedangkan hasil pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terjadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan.Artinya semakin tinggi motivasi yang disertai disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai (β = 0,686) untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sementara disiplin kerja terhadap kinerja diporelah nilai (β = 0,261). Hasil ini memberikan pengertian bahwa dengan adanya dorongan atau motivasi kerja dan disertai disiplin kerja yang penuh tanggun jawab maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja seseorang.

## SIMPULAN DAN SARAN

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan, Jakarta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. Artinya, semakin tinggi dorongan pegawai untuk menentukan seberapa banyak usaha yang akan dihasilkan untuk melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang akan dihasilkan oleh pegawai
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan. Artinya semakin tinggi motivasi yang disertai dengan disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang d hasilkan oleh pegawai.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka selanjutnyaakan disampaikan saran-saran berkenaan dengan upaya peningkatan kinerjapegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

Kementerian Perhubungan memperhatikan faktor-faktor yang mendasari timbulnya motivasi pada diri pegawai, misalnya: pemberian reward, ataupun promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai, karena adanya motivasi dan dorongan seseorang yang bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai. Untuk tercapainya suatu tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan, maka pegawai harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya dalam menghasilkan hasil kerja selama periode tertentu sesuai standar, target/sasaran atau kriteria yang yang telah disepakati bersama.

2. Hendaknya pemimpin Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan memperhatikan perilaku disiplin pegawai yang merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya. Makaperlu adanya pengawasan absensi, ketepatan waktu bekerja pegawai, dan memberikan sanksi jika pegawai melanggar peraturan. Karena dengan cara meningkatkan perilaku disiplin pegawai, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan kasus larangan bagi pegawai yang terjadi di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubungan sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang pegawai dapat memenuhi norma-norma peraturan yang ditetapkan. Selain itu perlu ada ketegasan sikap pimpinan untuk mengontrol dan memberikan sanksi tindakan disiplin kepada setiap pegawai dalam bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementrian Perhubunganakan lebih baik lagi.
3. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna karena adanya berbagai keterbatasan antara lain variabel-variabel lain diluar penelitin yang ada, sehingga bagi peneliti yang akan datang dapat meneruskan dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA


Aarabi MS, Subramaniam ID, Baker A. 2013. *Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry*. *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 9, ISSN 1911-2013

Amianti, Ita dan Supriyanto. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)*. Maslahah, Vol.1, No.1

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta

Avery, Gayle, dan Ellen Baker. 2002. *Psychology at Work*. Prentice- Hall. New York

Erika, Revida. 2005. *Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri Di Kota Medan Sumatera Utara*. Universitas SumateraUtara. Medan

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung

Suryadi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta*. Tesis Pascasarjana. Universitas Mercu Buana. Jakarta

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS

Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil