

PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAGELANG

Dinda Widiantri¹, Fidela Azaria², Linda Astika³, Tazkia Athala Farhaturrehman⁴

Universitas Tidar, Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116,
Telp. (0293) 364114 Fax. (0293) 362438

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang

Email : dindawidia113@gmail.com¹, fidelaazaria99@gmail.com², lindaastika3@gmail.com³,
tazkiaathala18@gmail.com⁴

ABSTRACT

Sebagai organisasi pemerintah yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat dalam kebutuhan transportasi, Dinas Perhubungan Kota Magelang harus melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan organisasi demi tercapainya kebutuhan masyarakat secara optimal. Salah satu upaya pengembangan organisasi adalah dengan melakukan manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Magelang dalam manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam pengoptimalan kinerja karyawan. Penelitian ini mengangkat pengaruh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dan studi literatur. Data penelitian dihimpun dari hasil kuesioner responden dan wawancara responden. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang.

Kata Kunci: *Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Munculnya paradigma *New Public Service* membawa pengaruh terhadap konsep dimana pemerintah harus melayani masyarakat dalam hal memberikan pelayanan publik semakin menguat. Kemajuan teknologi dan informasi membentuk pola pikir masyarakat yang semakin kritis dan rasional, guna mendorong adanya tuntutan bahwa pelayanan publik yang diberikan pemerintah harus dilakukan secara efektif dan efisien. Hal tersebut memicu adanya pemenuhan sumber daya pegawai yang

mampu menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan layanan dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Pemerintah menerbitkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang ditujukan kepada para aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya memberi pelayanan terhadap masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur pemerintah wajib sesuai dengan standar

teknis pelayanan tanpa adanya perbedaan dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi pemerintah menjadi gambaran tentang keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau layanan. Setiap pegawai memiliki kemampuan kinerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki kinerja baik, ada pula yang belum memenuhi kinerja dengan baik. Untuk memperkuat hubungan internal mengenai kinerja pada setiap pegawai, diperlukan adanya usaha guna menambah kualitas sumber daya manusia di setiap pegawai yaitu tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja, yang dapat memperkuat kinerja pegawai sehingga eksistensi pemerintah di mata masyarakat terus meningkat.

Peningkatan motivasi kerja, membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan giat lagi. Namun sebaliknya, semangat kerja juga akan hilang jika motivasi kerja pegawai rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai hasil kerja yang maksimal (Atnila, 2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti yang telah diteliti oleh (Sutrisno, S., Fathoni, A., Minarsih, M., 2016) menyimpulkan bahwa motivasi

kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Magelang sangat berkaitan dengan pelayanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat dalam hal lalu lintas dan angkutan jalan. Sesuai dengan Perda Kota Magelang Nomor 3 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, Dishub Kota Magelang menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk 5 tahun ke depan dengan tujuan melaksanakan tugas dan fungsi terkait perhubungan di Kota Magelang selaras dengan peraturan yang ada.

Dalam menyusun rencana strategis, Dishub merencanakan program/kegiatan yang akan dilaksanakan pada periode 2016-2021 sebagai tolak ukur dalam usaha mewujudkan tujuan nasional pembangunan di segala bidang. Penyusunan program pada rencana strategis disesuaikan dengan anggaran yang ada dan sumber daya manusia pegawai Dishub Kota Magelang. Rencana strategis 2016-2021 juga disusun berdasarkan pada menghitung segala macam peluang dan ancaman dengan menggunakan analisis SWOT. Dishub Kota Magelang melakukan analisis SWOT

dengan merumuskan strategi untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang serta dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada.

Tahapan dalam melakukan analisis SWOT adalah sebagai berikut:

- Membuat matriks SWOT
- Mengelompokkan variabel berdasarkan pernyataan-pernyataan terpilih:

KEKUATAN	PELUANG
Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Magelang yang berjumlah 71 orang	Adanya masukan dan kritikan dari masyarakat yang akan berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat
Adanya Visi dan Misi Kepala Daerah	Adanya Peraturan yang memadai
Adanya komitmen pimpinan	Adanya kesamaan dalam upaya penanganan permasalahan transportasi dan pelayanan informasi publik dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Pusat
Sarana dan	Akses jalan yang

Prasarana	memenuhi standar
Luas wilayah yang tidak terlalu luas	-
KELEMAHAN	ANCAMAN
Kompetensi teknis pegawai yang tidak seimbang	Tingginya tuntutan dari masyarakat terhadap pelayanan transportasi dan informasi
Keterbatasan pemahaman pegawai tentang tugas pokok dan fungsinya Keterbatasan anggaran pemerintah	Besarnya penggunaan kendaraan pribadi di Kota Magelang
Profesionalisme pegawai yang belum memadai	Infrastruktur yang memerlukan perawatan secara maksimal
-	Kemungkinan kemacetan lalu lintas terjadi akibat tingkat pertumbuhan kendaraan yang tidak diimbangi oleh penambahan sarana jalan

Tabel 1. 1 Analisis SWOT Dishub Kota Magelang

Sumber : Rencana Strategis (RENSTRA)

Tahun 2016-2021 Dishub Kota Magelang

Data analisis SWOT di atas menunjukkan kekuatan, peluang, berbagai kelemahan, serta ancaman dalam rencana program Dishub Kota Magelang. Pada analisis kelemahan SWOT, terlihat faktor yang memengaruhi kelemahan berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Dari faktor internal yaitu kompetensi teknis pegawai yang tidak seimbang, keterbatasan pemahaman pegawai tentang tugas pokok dan fungsinya, serta profesionalisme pegawai yang belum memadai.

Berdasarkan uraian di atas, faktor internal pegawai menjadi suatu kelemahan dari rencana strategis Dishub Kota Magelang yang dapat mengganggu program/kegiatan yang telah terencana sebelumnya. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir kelemahan dari analisis strategi internal pegawai, maka diperlukan adanya sebuah dorongan untuk membentuk kemauan dalam berperilaku disiplin dan semangat menjalankan tugas dalam bekerja melalui dorongan motivasi dari atasan maupun dari sesama pegawai dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kepentingan tersebut maka

peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dishub Kota Magelang. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dishub Kota Magelang.

2. KAJIAN TEORI

Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Dalam dunia kerja, tingkat kedisiplinan karyawan merupakan salah satu motivasi intrinsik dalam bekerja. Menurut Fernandi (2016), Atambo dan Ayaga (2016), Pebrianti (2013) dalam Sobariah (2018) motivasi intrinsik merupakan faktor yang mendorong suatu individu untuk berprestasi, memiliki kesadaran dalam mengembangkan diri, sehingga memicu peningkatan kompetensi dalam mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi intrinsik inilah yang akan menentukan kualitas dari hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan disiplin sendiri menurut Davis (2011) dalam Sobariah (2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan siap menerima segala konsekuensi apabila

melanggar aturan tersebut. Sedangkan menurut Warsono (2007) dalam Budi (2014) disiplin kerja adalah perilaku untuk taat kepada aturan dan ketentuan atas dasar kesadaran pribadi tanpa adanya unsur paksaan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sebuah sikap kesadaran bagi pegawai tanpa adanya paksaan untuk menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dan bersiap menerima konsekuensi apabila melanggar aturan tersebut.

b. Indikator Kedisiplinan Kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2011:194) dalam Erdiansyah (2016) antara lain:

- a. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai
- b. Teladan dari seorang pemimpin dalam menentukan kedisiplinan
- c. Balas jasa yang berupa gaji dan kesejahteraan pegawai
- d. Keadilan bagi seluruh pegawai
- e. Pengawasan terhadap pegawai demi mewujudkan kedisiplinan pegawai
- f. Sanksi hukuman. Semakin berat sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan

g. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan dan memutuskan kebijakan

h. Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan atau antar sesama pegawai.

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (1994:153) motivasi adalah proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang membangkitkan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan (Sugiyono, 2013:134)¹.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:89) dalam Herlambang (2014) Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yakni mencapai tujuan.

b. Kriteria Motivasi Kerja

Adapun kriteria-kriteria yang termasuk dari motivasi kerja menurut Utomo (2010) dalam Herlambang (2014) ialah:

¹Tauwi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Vol.3(2) hal.162-163

- a. Penghargaan Diri. Pegawai akan lebih termotivasi apabila usahanya diberi apresiasi oleh orang lain. Hal ini akan mendukung pegawai bekerja menjadi lebih baik
- b. Kekuasaan. Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila diberi kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari orang lain
- c. Keamanan Kerja. Kebutuhan atas keamanan kerja diperlukan pegawai. Apabila pegawai sudah merasa aman terhadap keadaannya maka ia akan terpacu untuk bekerja lebih giat lagi.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Vietzal & Basri (2005) dalam Nur (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan

hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan sesuai dengan ketentuan sebagai bentuk tanggung jawab pegawai.

b. Aspek Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) dalam Sari (2015), aspek yang mengukur kinerja pegawai secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) dalam Sanjaya (2019), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebagai berikut :

- a. Faktor Internal Pegawai. Faktor internal pegawai terbagi menjadi faktor bawaan dan faktor yang diperoleh. Faktor bawaan ialah bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang diperoleh misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
- b. Faktor Lingkungan Internal. Contohnya ialah strategi organisasi,

dukungan sumber daya yang diperlukan, sistem manajemen, dan kompensasi.

- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Contohnya ialah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi.

Hipotesis

Ha

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y).
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).
3. Ada pengaruh yang positif antara kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Ho

1. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y).
2. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).
3. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

3. METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Sugiyono (2014) menjelaskan, metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan sampel filsafat positivisme sebagai landasan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel yang telah ditentukan dengan mengumpulkan serta menganalisis data kuantitatif agar dapat membuktikan suatu hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Magelang yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 84, Tidar Selatan, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2020.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Magelang yang berjumlah 85 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan sampel secara acak. Untuk menentukan jumlah sampel

dalam penelitian ini digunakan Rumus Solvin dengan taraf kesalahan sebesar 10%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Jumlah populasi yang ada yaitu sebesar 85 orang pegawai dengan taraf kesalahan 10%, maka ditemukan sebanyak 46 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian.

d. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan studi literatur, kuesioner, dan wawancara dalam mengumpulkan data penelitian.

Studi literatur dilakukan dengan cara melakukan pencarian dengan metode pengumpulan data pustaka, kemudian membaca dan mencatat dari berbagai sumber tertulis seperti : buku, arsip, artikel, dan jurnal atau bisa dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Kuesioner menurut Sugiyono (2012) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dimana setiap pernyataan memiliki range poin 1 sampai 5 poin dari skala 'sangat tidak setuju' hingga skala 'sangat setuju'. Kuesioner yang dibagikan

langsung kepada responden berisi pertanyaan mengenai Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang.

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara bersama Noor Singgih selaku PLT Sekertaris Dinas Perhubungan Kota Magelang dan hasil wawancara tersebut ditulis kemudian mendokumentasikannya sebagai salah satu sumber data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Adapun hasil perhitungan pertanyaan setiap variabel yang dihitung melalui media SPSS 22 dijabarkan sebagai berikut:

a. Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

No.	Pearson Correlations	r table	Ket
1	0,301	0,2512	Valid
2	0,713	0,2512	Valid
3	0,749	0,2512	Valid
4	0,633	0,2512	Valid
5	0,654	0,2512	Valid
6	0,663	0,2512	Valid

7	0,715	0,2512	Valid
8	0,449	0,2512	Valid
9	0,711	0,2512	Valid
10	0,341	0,2512	Valid
11	0,469	0,2512	Valid
12	0,663	0,2512	Valid

Sumber Tabel 1.1 : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki hasil hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan pada variabel kedisiplinan kerja valid.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pearson Correlations	r table	Ket
1	0,677	0,2512	Valid
2	0,643	0,2512	Valid
3	0,683	0,2512	Valid
4	0,387	0,2512	Valid
5	0,634	0,2512	Valid
6	0,690	0,2512	Valid

Sumber Tabel 1.2 : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan memiliki hasil lebih besar dari r tabel (0,2512). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua

pertanyaan yang diajukan pada variabel Motivasi Kerja valid.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pearson Correlations	r table	Ket
1	0,665	0,2512	Valid
2	0,687	0,2512	Valid
3	0,709	0,2512	Valid
4	0,536	0,2512	Valid
5	0,525	0,2512	Valid
6	0,355	0,2512	Valid
7	0,509	0,2512	Valid
8	0,477	0,2512	Valid
9	0,575	0,2512	Valid
10	0,390	0,2512	Valid

Sumber Tabel 1.3 : Perhitungan Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) hasilnya lebih besar dari nilai r tabel (0,2512). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan pada variabel Kinerja Pegawai valid.

2) Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Tabel 2.1 Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,793	12

Sumber Tabel 2.1 : Hasil Olah Data SPSS 22

Pada tabel di atas, N of items diperoleh dari jumlah pertanyaan yang diajukan, yakni 12 item. Pada ke-12 item tersebut, nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas ialah 0,793, dimana hasil tersebut melebihi 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji reliabel atau terpercaya.

b. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,675	6

Sumber Tabel 2.2 : Hasil Olah Data SPSS 22

Pada tabel di atas, N of Items diperoleh dari jumlah pertanyaan yang diajukan, yakni berjumlah 6 item. Pada ke-6 item tersebut nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas ialah 0,675, dimana hasil tersebut melebihi 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji reliabel atau terpercaya.

c. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2.3 : Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,705	10

Sumber Tabel 2.3 : Hasil Olah Data SPSS 22

Pada tabel di atas, N of items diperoleh dari jumlah pertanyaan yang diajukan, yakni berjumlah 10 item. Pada ke-10 item tersebut, nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas ialah 0,705, dimana hasil tersebut melebihi 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji reliabel atau terpercaya.

b. Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	46
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.721

Sumber Tabel 3.1 : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan perolehan nilai sig 0,0721 > 0,1.

c. Uji Hipotesis Data

1) Uji t

Uji t dilakukan guna mengukur apakah variabel bebas (X) masing-masingnya memiliki hubungan yang signifikan atau bahkan tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.779	5.9		1.658	0.105
	Total_x1	0.342	0.123	0.392	2.778	0.008
	Total_x2	0.545	0.239	0.322	2.279	0.028

a. Dependent Variable: Total_y1

Sumber Tabel 4.11 : Hasil Olah Data

SPSS

Hasil uji t variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang mana didapat dari nilai t hitung 2,778 > t tabel 1,29159. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang mana didapat dari nilai t hitung 2,279 > t tabel 1,29159. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa dari variabel bebas yang ada yaitu Kedisiplinan dan Motivasi

Kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang. Dapat dilihat dari hasil hitung nilai yang diperoleh bahwa nilai thitung > t tabel pada kedua variabel tersebut.

2) Uji F

Dengan uji F maka dapat diketahui apakah Kedisiplinan dan Motivasi Kerja benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai. F tabel dalam uji F diperoleh melalui perhitungan yang dilihat dari populasi sebanyak 85 dan df = 2, sehingga dapat diperoleh data F tabel sebanyak 2,37. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

ANOVA

Tabel 4.1 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.849	2	90.925	13.959	.000 ^a
	Residual	280.086	3	6.514		
	total	461.935	5			

Sumber Tabel 4.1 : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hal ini dapat dilihat dari besaran F hitung (13,959) lebih besar dari F tabel (2,37). Selain itu, F

hitung (13,959) juga lebih besar dibandingkan dengan signifikan 0,1. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 dari kedua kategori ditolak dan H_a diterima, sehingga membuktikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini bertujuan agar mengetahui kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen itu seberapa jauh.

Tabel 4. 2 Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627a	0.394	0.365	2.552

Sumber Tabel 4.2 : Hasil Olah Data SPSS

- a. Predictors (Constan), Total_X2, Total_X1
- b. Dependen Variabel Total_y1

Dari hasil pengujian koefisien determinasi tersebut dapat dilihat jika ada pengaruh dari variabel bebas Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan cara melihat dari kolom R Square. Dimana pada table tersebut R Square memiliki nilai 0,394 atau senilai dengan 39,4% secara presentase memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 60,6

% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang mana hal tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

4) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui kondisi variabel dependen apabila variabel independen diatur untuk naik maupun turun nilainya.

Tabel 4. 3 Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.779		5.9	0.658
	Total_x1	0.342	0.123	0.392	0.778
	Total_x2	0.545	0.239	0.322	0.279

a. Dependent Variable: Total_y1

Sumber Tabel 4. 3: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,779. Jika segala sesuatu pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja

Pegawai (Y) dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 9,779.

2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,342. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,545. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang didapat dari nilai T hitung $2,778 > T$ tabel 1,29159. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan jika Kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini juga memiliki hasil penelitian yang sama dari penelitian Sutrisno (2016), dimana di dalam penelitian tersebut dihasilkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja berdasarkan

persepsi pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Kedisiplinan merupakan sebuah sikap kesadaran bagi pegawai tanpa adanya paksaan untuk menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar aturan tersebut. Kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang dapat membuat kinerjanya menjadi lebih baik lagi terutama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakatnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang didapat dari nilai T hitung $2,279 > T$ tabel 1,29159. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan jika Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dari penelitian yang dilakukan oleh Tauwi (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.

Motivasi Kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Atnila (2017), juga diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebanyak 53,2% terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kawatuna.

Motivasi merupakan pengaruh yang diberikan oleh seseorang agar dapat memiliki keinginan untuk melakukan suatu hal, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja ini akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang karena pegawai perlu adanya sebuah dorongan untuk membentuk kemauan dalam berperilaku disiplin dan semangat dalam melakukan tugasnya pada saat bekerja melalui motivasi dari atasan maupun dari sesama pegawai dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari variabel bebas yang ada yaitu Kedisiplinan dan Motivasi Kerja

memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang. Dapat dilihat dari hasil T hitung, yang mana diperoleh T hitung pada variabel disiplin kerja lebih besar dari T tabel yakni $2,778 > 1,29159$ dan hasil dari perhitungan T hitung $> T$ tabel pada variabel motivasi kerja yakni $2,279 > 1,29159$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima untuk variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja.

Kedisiplinan membuat seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat selesai tepat waktu ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai akan lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan begitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang dapat lebih baik lagi terutama dalam memberikan pelayanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat dalam hal lalu lintas dan angkutan jalan.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan jika:

1. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang.

Hal ini dapat ditunjukkan melalui penerapan kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerjanya menjadi lebih baik lagi terutama dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang.
3. Kedisiplinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang, dimana dari hasil data yang diperoleh memiliki pengaruh sebesar 39,4%.

Saran

Setelah menemukan hasil bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang. Sebagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, kelancaran dan kecepatan proses pelayanan, serta pencapaian tugas hal ini dapat dipertimbangkan. Selain itu, sebaiknya Dinas Perhubungan Kota Magelang juga membuka lowongan dan mencari sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi posisi jabatan yang masih

kosong agar pegawai yang lain tidak merangkap tugas serta melakukan pelatihan demi pengembangan kualitas dari pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijiono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Atnila, A. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Katalogis*, 5(4).
- Budi, T, M., Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 77
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV Patakarana Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 94-95
- Herlambang, A, G., Musadieg M, A., Eko N, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Administrasi Bisnis*. 13(1), 3
- Nur, I, S, R., Siti, H, H. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1(1), 206
- Sanjaya D. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan Wanita di Lpp RRI Yogyakarta. *Tesis. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi*. 11-15
- Sari, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puskopkar Riau Pekanbaru. *JOM FEKON Vol.2*, 5.
- Silalahi, U. (2016). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sobariah, I., Sanusi, F., & Yazid, H. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Kementerian Agama Kota Serang. *Journal of Management*, 1(1), 98-99
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tauwi, T. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KONAWE. *Aksara Public*, 3(2), 161-171.
- Website & Wawancara**
- dishubmagelangkota.go.id. (2020). Sambutan Kepala Dinas Perhubungan Kota Magelang. Diakses pada 9 November 2020, dari <https://dishub.magelangkota.go.id/sambutan-kepala-dinas>
- dishubmagelangkota.go.id. (2020). Visi dan Misi Dinas Perhubungan,

Komunikasi dan Informatika Kota
Magelang. Diakses pada 9
November 2020, dari
[https://dishub.magelangkota.go.id/
visi-misi](https://dishub.magelangkota.go.id/visi-misi)
dishubmagelangkota.go.id. (2020).
Struktur Organisasi Dinas
Perhubungan Kota Magelang.
Diakses pada 9 November 2020,
dari
[https://dishub.magelangkota.go.id/s
struktur-organisasi](https://dishub.magelangkota.go.id/sstruktur-organisasi)