

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TANA TORAJA



¹Meytiransi Remen, ²Adriana Madya Marampa, ³Rahma G. Tammu

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Kristen Indonesia Toraja - Indonesia

e-mail:

¹ana.marampa@yahoo.com

^{2*}marampa.adriaana09@gmail.com (corresponding author)

³rahma@ukitoraja.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether there is an influence of work motivation and discipline on employee performance at the Tana Toraja District Transportation Office. The population size is 37 people, all of whom are respondents in this study. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees at the Tana Toraja District Transportation Office. The analysis technique used is multiple linear regression, which is operated through the SPSS 25. The results showed that motivation had an effect on employee performance, and work discipline affected employee performance. Motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Tana Toraja District Transportation Office. The results of this study can be concluded that the higher the motivation and work discipline on employee performance, the higher employee performance will be.

Keywords: Work Discipline; Motivation; Employee Performance

Diterima (Received) : 02-07-2023

Direvisi (Revised) : 11-10-2023

Disetujui (Approved) : 12-10-2023

Dipublikasi (Published) : 01-11-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang - Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja pegawai yang baik, yang berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan (Tangkeallo, 2021). Setiap karyawan dalam suatu organisasi perlu berkomitmen untuk menumbuhkan kinerja organisasi yang baik (Marampa dkk, 2019). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (Tangkeallo, 2021).

Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin kerja yang baik, seperti pegawai harus datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa telah ditetapkan oleh organisasi, dan menaati peraturan yang ada agar produktifitas kerja pegawai dapat meningkat sehingga target organisasi akan tinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya (Rahayu & Dahlia, 2023).

Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja merupakan kantor dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas perhubungan Kabupaten Tana Toraja memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Namun penerapan kegiatan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. Permasalahan tersebut seperti kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan pegawai yang harusnya sudah ada dikantor pada saat jam kerja tapi datang terlambat kekantor bahkan tidak masuk bekerja, dan pegawai yang merangkap tugas karena kekosongan pejabat struktural. Meskipun tidak semua pegawai mengalami hal tersebut, namun hal itu tentu memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang, perlu dilakukan penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. Tujuan dari peneltian ini adalah untuk mengetahui mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja secara parsial maupun simultan

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Pratiwi & Ismi (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins (2012) antara lain:1) Kualitas mendekati tingkat sempurna, di mana hasil aktivitas yang dilakukan dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. 2) Kuantitas jumlah

yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Motivasi

Zlate & Cucui (2015) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses internal, individu, introspektif, yang memberi energi, mengarahkan, dan mendukung perilaku tertentu. Wibisono, (2018) mengatakan, bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan (Rozalia et al.,2015). Nduka (2016) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses manajemen, yang mendorong orang untuk bekerja lebih baik sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Pratiwi & Ismi, 2014). Berdasarkan defenisi motivasi dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu daya yang dapat memberikan semangat kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Zlate & Cucui (2015) mengatakan bahwa pada dasarnya motivasi dibagi atas dua yaitu (1) Motivasi positif dapat memiliki efek menguntungkan pada aktivitas atau hubungan antar manusia: pertumbuhan gaji, bilangan prima atau bonus, dorongan, gelar, promosi, gelar prestasi, dll., (2) Motivasi negatif mewakili jenis motivasi primitif, yang hanya perlu digunakan dengan tindakan seperti hukuman gaji, retrogradasi, teguran, peringatan, dan sanksi administratif.

Disiplin Kerja

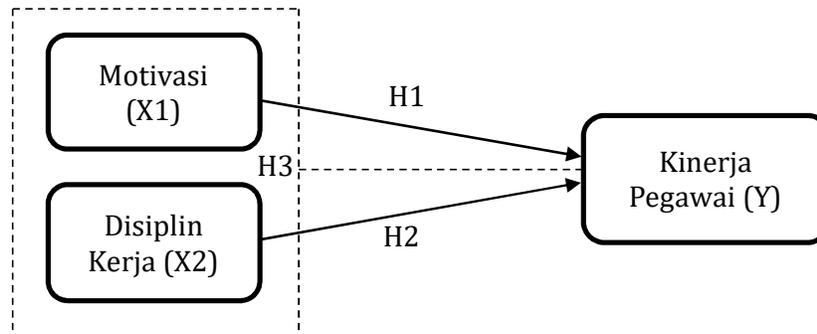
Pratiwi & Ismi, (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan jika dilanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya (Rozalia *et al.*, 2015). Disiplin kerja diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan, baik dalam waktu, kualitas maupun kuantitas (Sukatendel et al., 2021). Berdasarkan defenisi disiplin kerja dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasibuan (2012) menyebutkan indikator yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya 1) Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. 2) Norma, peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap. 3) Tanggung jawab, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : dikonstruksi penulis, 2023

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Jahroni & Darmawan (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riyanto & Ali, (2017) juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja Berdasarkan telaah literatur dan penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja.

Hasil penelitian Riyanto et al., (2017) menunjukkan adanya hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada Bursa Efek Jakarta. Penelitian Caissar et al., (2022) menyimpulkan disiplin mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada manajemen sumber daya manusia dari BPJS Ketenagakerjaan di SULUT. Berdasarkan telaah literatur dan penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja.

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian Wibisono (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan telaah literatur dan penelitian sebelumnya maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini

adalah:

H₃ : Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan memanfaatkan teknik analisis deskriptif yang diperoleh bersifat langsung dan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja terletak di Jl. Kamaki Pentalluan, Kecamatan Makale, Kabupaten Tana Toraja Sulawesi Selatan. Data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari survey pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja sebanyak 37 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel penelitian ini adalah sampel total dimana semua populasi menjadi sampel yaitu 37 orang pegawai sebagai responden.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator variabel
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, setiap individu yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.	<p>Motivasi Intrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Otonomi 2. Tanggungjawab 3. Rasa mampu 4. Kesenangan kerja <p>Motivasi Ekstrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Keamanan kerja, 3. Keuntungan 4. Waktu liburan.
Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggungjawab

Sumber: data diolah, 2023

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif terhadap 37 responden untuk mengetahui karakteristik responden pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	34	91,9%
Perempuan	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja didominasi oleh laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 91,9% dibandingkan dengan responden perempuan hanya 3 orang dengan persentase sebesar 8,1%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	1	2,7%
41-45 Tahun	3	8,1%
46-50 tahun	19	51,4%
51-55 Tahun	11	29,7%
>56 Tahun	3	8,1%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3 responden yang berusia dibawah 30 Tahun berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,7%, berusia antara 41-45 Tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8,1%, berusia antara 46-50 Tahun berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 51,4%, berusia antara 51-55 Tahun berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 29,7% dan berusia diatas 56 Tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 8,1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Tana Toraja tergolong pada usia karyawan yang dikatakan produktif dan masuk dalam usia kerja yaitu sampai 60 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pola berpikir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, instansi harus mampu mengetahui kinerja pegawai dari tingkat pendidikan dengan cara menerapkan strategi yang tepat.

Berdasarkan data Tabel 4, tingkat Pendidikan pegawai didominasi oleh SMA sebanyak 15 orang dengan persentase 40,5%, D2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5,4%, D3 berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 18,9%, S1 sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 29,7%, S2 dan S3 masing-masing 1 orang dengan persentase sebesar 2,7%.

Tabel 4
Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	15	40,5%
D2	2	5,4%
D3	7	18,9%
S1	11	29,7%
S2	1	2,7%
S3	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun data mengenai jabatan responden penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja berdasarkan jabatan sebagai berikut:

Tabel 5
Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Pembina Tk I, IV/b	1	2,7%
Pembina, IV/a	1	2,7%
Penata Tk I, III/d	9	24,3%
Penata, III/c	5	13,5%
Penata Muda Tk, III/b	2	5,4%
Penata Muda, III/a	3	8,1%
Pengatur Tk, II/d	12	32,4%
Pengatur, II/c	1	2,7%
Pengatur Muda Tk I, II/b	2	5,4%
Juru Tingkat I, I/d	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 terdapat 1 responden dengan persentase 2,7% yang memiliki pangkat (jabatan) Pembina Tk I, IV/b, 1 Responden dengan persentase 2,7% yang memiliki jabatan sebagai Pembina, IV/a, 9 responden dengan persentase 24,3% memiliki jabatan sebagai Penata Tk I, III/d, 5 dengan persentase 13,5% dengan jabatan Penata, III/c, 2 responden dengan persentase 5,4% sebagai Penata Muda Tk, III/b, 3 responden dengan persentase 8,1% sebagai Penata Muda, III/a, 12 responden dengan persentase 32,4% memiliki jabatan Pengatur Tk, II/d, 1 responden dengan persentase 2,7% sebagai Pengatur, II/c, 2 responden dengan persentase 5,4% memiliki jabatan Pengatur Muda Tk I, II/b dan 1 responden dengan persentase 2,7% memiliki jabatan Juru Tingkat I, I/d.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden penelitian pada Dinas Perhubungan

Kabupaten Tana Toraja berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 6
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase%
< 5 Tahun	1	2,7%
6-10 Tahun	4	10,8%
11-15 Tahun	9	24,3%
16-20- tahun	22	59,5%
>21 Tahun	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 6 masa kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 1 orang dengan persentase 2,7% dengan masa kerja kurang dari 5 Tahun. Pegawai yang bekerja 6-10 Tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,8%, pegawai yang bekerja 11-15 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 24,3%, pegawai bekerja dari 16-20 Tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 59,5% dan pegawai yang telah bekerja lebih dari 21 Tahun yaitu 1 orang dengan persentase 2,7%.

Deskriptif Variabel

Deskriptif tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut adalah distribusi dari jawaban responden untuk setiap variabelnya.

1. Deskriptif tentang Motivasi (X_1)

Hasil dari jawaban responden terhadap motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden								Rata-Rata
	STS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	5	13,5%	27	73,0%	5	13,5%	3,00
2	-	-	2	5,4%	27	73,0%	8	21,6%	3,16
3	-	-	4	10,8%	29	78,4%	4	10,8%	3,00
4	-	-	3	8,1%	29	78,4%	5	13,5%	3,05
5	3	8,1%	11	29,7%	19	51,4%	4	10,8%	2,65
6	1	2,7%	16	43,2%	19	51,4%	1	2,7%	2,54
7	-	-	5	13,5%	26	70,3%	6	16,2%	3,03
8	-	-	12	32,4%	19	51,4%	6	16,2%	2,84
Total rata-rata									2,91

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel motivasi (X_1) berdasarkan data pada tabel diatas, rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item pernyataan kedua sebesar 3,16, rata rata jawaban terendah terdapat pada item pernyataan keenam sebesar 2,54 kemudian total rata-rata jawaban reponden

sebesar 2,91.

2. Deskriptif tentang Disiplin Kerja (X_2)

Hasil dari jawaban responden terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden								Rata-Rata
	STS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	2,70%	2	5,40%	18	48,60%	16	43,20%	3,32
2	-	-	1	2,70%	20	54,10%	16	43,20%	3,41
3	-	-	1	2,70%	23	62,20%	13	35,10%	3,32
4	-	-	1	2,70%	24	64,90%	12	32,40%	3,30
5	1	2,70%	18	48,60%	15	40,50%	3	8,10%	3,54
6	1	2,70%	20	54,10%	13	35,10%	3	8,10%	3,49
Total rata-rata									3,40

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X_2) berdasarkan data pada tabel diatas, rata-rata maka jawaban tertinggi terdapat pada item pernyataan kelima sebesar 3,54, rata rata jawaban terendah terdapat pada item pernyataan keempat sebesar 3,30 kemudian total rata-rata jawaban reponden sebesar 3,40.

3. Deskriptif tentang Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari jawaban responden terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban Responden								Rata-Rata
	STS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	5,4%	1	2,7%	25	67,6%	9	24,3%	3,11
2	-	-	2	5,4%	26	70,3%	10	27,0%	3,24
3	-	-	3	8,1%	27	73,0%	7	18,9%	3,11
4	-	-	5	13,5%	28	75,7%	4	10,8%	2,97
5	-	-	2	5,4%	25	67,6%	10	27,0%	3,22
6	2	5,4%	1	2,7%	30	81,1%	4	10,8%	2,97
7	-	-	1	2,7%	21	56,8%	15	40,5%	3,38
8	-	-	-	-	21	56,8%	16	43,2%	3,43
9	-	-	2	5,4%	23	62,2%	12	32,4%	3,27
10	2	5,4%	2	5,4%	27	73,0%	6	16,2%	3,00
Total Rata-Rata									3,17

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan pengolahan data maka deskriptif jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan data pada tabel diatas, rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item pernyataan kedelapan sebesar 3,43, rata rata jawaban terendah terdapat pada item pernyataan keempat dan keenam sebesar 2,97 kemudian total rata-rata jawaban reponden sebesar 3,17.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.194	4.450		2.291	.028
Motivasi	.431	.184	.328	2.345	.025
Disiplin Kerja	.564	.174	.455	3.248	.003

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 10 menghasilkan persamaan regresi :

$$Y = 10,194 + 0,431 X_1 + 0,564 X_2 + e$$

Yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,194 menggambarkan jika tidak ada nilai X₁ dan X₂ maka nilai dari kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja sebesar 10,194.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) 0,431 berarti setiap penambahan 1 poin variabel motivasi maka hal tersebut akan meningkatkan motivasi sebesar 0,431 kali.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) 0,564 berarti setiap penambahan 1 poin variabel disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,564 kali.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Rahayu & Dahlia, 2023).

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.194	4.450		2.291	.028
Motivasi	.431	.184	.328	2.345	.025
Disiplin Kerja	.564	.174	.455	3.248	.003

Sumber: Data diolah, 2023

- Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)
 Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X₁ terhadap Y sebesar 0,025 <

- 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,032$, sehingga dapat dikatakan Variabel bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)
- b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
 Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.248 > t_{tabel} 2,032$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan (Rahayu & Dahlia, 2023).

Tabel 12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	227.852	2	113.926	12.581	.000 ^b
Residual	307.877	34	9.055		
Total	535.730	36			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 12 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,581 > F_{tabel} 3,28$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama –sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keeratan hubungan linear variabel independent yang diteliti secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono. 2016).

Tabel 13
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.392	3.009

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perolehan data, didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,652, jika dilihat dari tabel interpretasi maka termasuk dalam kategori kuat (Sugiyono, 2016).

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pada Tabel 13, maka hasil koefisien determinasi diketahui nilai *R Square* sebesar 0,425. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 42,5%.

Pengaruh Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan indikator motivasi yaitu otonom, tanggungjawab, rasa mampu, kesenangan kerja, upah, keamanan kerja, keuntungan dan waktu libur maka hasil

penelitian pada pengujian hipotesis (uji t), diketahui nilai signifikan berpengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 2,032$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luhur (2014), Wibisono (2018), Barsah (2019) dan Leuhery (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan indikator disiplin kerja yaitu sikap, norma, dan tanggung jawab, maka hasil penelitian pada pengujian hipotesis (uji t), diketahui nilai signifikan berpengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.248 > t_{tabel} 2,032$, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Barsah (2019) dan Alhalimah *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Simultan Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian pada uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,581 > F_{tabel} 3,28$. Sehingga dapat dikatakan Motivasi dan Disiplin Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Caissar (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja secara parsial maupun simultan.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel yang baru sehingga dapat menunjukkan secara keseluruhan dampak dari kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhalimah, R., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2), 129–136.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1) <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v3i1.3364>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.

- Marampa, A. M., Woeri, R., Khananda, V., & Anggraeni, A. I. (2019). *The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance*. 5(1), 535–542.
- Nduka, O. (2016). *Employee Motivation And Performance Thesis Centria University Of Applied Sciences Business Management*. December, 1–32. <https://core.ac.uk/download/pdf/80992496.pdf>
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Riyanto, S., & Ali, H. (2017). *Scholars Bulletin Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro (MSB)*. 83–91. <https://doi.org/10.21276/sb.2017.3.3.2>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.co> disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus
- Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODDA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1 No. 1(1), 1–15.
- Tangkeallo, D. I. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja Abstrak. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 155–163. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.343>
- Wibisono, A. B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/66216>
- Zlate, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and Performance in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180 (November 2014), 468–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.146>