

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAJALENGKA

Sudibyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY Majalengka

Email: sudibyobo27@gmail.com

Abstrak

Penulis akan meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan serta disiplin pegawai dengan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun secara simultan. Penulis akan melakukan penelitian terhadap masalah pengujian kendaraan bermotor pada dinas perhubungan dan informatika majalengka. Adapun penelitian ini telah dilakukan adalah bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kemudian menyelidiki seberapa kuat pengaruhnya terhadap kinerja petugas/ pegawai. Penulis akan memakai metode deskriptif korelasional. Adapun populasinya diambil dari Dinas perhubungan komunikasi dan informatika Majalengka, sebanyak 167 orang pegawai dan sampelnya sebanyak 59 orang diambil dari pegawai dilingkungan seksi pengujian kendaraan bermotor. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tergolong tinggi dengan skor 83,84%; disiplin kerja pegawai tergolong sangat tinggi dengan skor 85,19%; dan kinerja pegawai tergolong baik dengan skor 79,45%. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki korelasi positif baik secara terpisah maupun secara simultan. Hal ini tergambarkan dalam model: $Y = 1,734 + 0,850X1 + 0,687X2$ dimana kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 67,5%, dan 32,5%nya dipengaruhi oleh masalah lain.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kebijakan pembangunan di bidang Transportasi diarahkan untuk makin meningkatkan kualitas pelayanan Transportasi guna meningkatkan kenyamanan berlalu lintas. Dinyatakan pula bahwa pembangunan Transportasi lebih diutamakan pada keselamatan dalam menggunakan kendaraan, serta untuk mempertinggi kesadaran masyarakat mengenai urgensinya pengujian kendaraan bermotor. Perhatian khusus pelayanan pengujian diberikan pada golongan masyarakat yang memiliki moda

angkutan umum. Pelayanan merupakan bagian dari tugas pemerintah dalam menjaga kestabilan dan keselamatan para pengendara. Untuk itu dalam pelayanan pengujian kendaraan bermotor selayaknya diberikan secara baik karena hal ini berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan dan keselamatan dalam berlalu lintas. Pelayanan pengujian kendaraan bermotor bisa dilakukan secara baik apabila para petugasnya memiliki semangat kerja yang baik pula. Apalagi para petugas tersebut juga bisa mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh lembaganya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para petugas pengujian kendaraan bermotor. Faktor kinerja tersebut berupa faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang tergolong dalam faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan dari atasan sebuah lembaga. Misalnya saja dalam masalah tugas seorang pemimpin. Salah satu tugas pemimpin adalah bagaimana memberikan motivasi yang baik terhadap layanan dalam Pengujian Kendaraan Bermotor bawahannya. Itu artinya faktor eksternal memiliki kaitan terhadap faktor internal dalam masalah semangat kerja dari para petugas.

Terdapat suatu ungkapan menyatakan “*motivation is the key of actuating*” atau pemberian motivasi merupakan inti dari aktivitas menggerakkan. Artinya, dalam suatu organisasi apapun pemberian motivasi terhadap seluruh petugas pelayanan Pengujian sangat diperlukan, sehingga kinerja mereka dapat. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka suatu organisasi baik dapat berkembang secara, karena para petugas pelayanan atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut akan bekerja secara optimal, mengingat pimpinan akan senantiasa melakukan pengarahan kepada bawahannya.

Masalah yang umumnya dihadapi oleh lembaga adalah kedisiplinan dari para petugas atau karyawan. Apalagi lembaga pemerintah yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang prima terhadap pengguna. Sebagaimana dijelaskan pada pembahasan di atas, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan. Karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba meneliti masalah pelayanan pada suatu lembaga. Bagaimana kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi pelayanan dari suatu lembaga pengujian kendaraan bermotor.

1. Motivasi Kerja (X1)

Merupakan dorongan yang datang dari luar maupun dari dalam individu. Dalam arti kebahasaan, motivasi memiliki dua sifat dalam kategorinya, yaitu motivasi intrinsik

dan motivasi ekstrinsik, tergantung dari pada individu itu sendiri. Dengan demikian, setiap individu akan memiliki motivasi yang berbeda-beda, karena dasar dan pengaruhnya pun berbeda. Woodworth dalam Sanjaya (2006:27) mengatakan: “A motive is a set predisposes the individual of certain activities and for seeking certain goals”. Selanjutnya Sayda (2006:325) mengemukakan bahwa: “Istilah motivasi bermula dari *move* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan”.

Sedangkan Yuniarsih (2008:149) berpendapat bahwa: “Motivasi merupakan kajian dalam disiplin ilmu psikologis yang terdapat pada diri setiap orang, suatu daya dorong yang akan menghasilkan perilaku dalam setiap kegiatan”. Berdasarkan ketiga pendapat di atas maka dapat diambil garis besarnya bahwa motivasi merupakan dorongan jiwa yang membuat seseorang untuk bergerak, baik melalui kesadarannya maupun tidak.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin merupakan sikap yang sangat penting dalam setiap anggota organisasi. Adanya budaya disiplin akan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan dan kemajuan dari organisasi. Tanpa disiplin organisasi akan mengalami kemunduran, bahkan dapat mengakibatkan runtuhnya suatu organisasi. Karena itu, disiplin merupakan kebudayaan yang sangat penting bagi organisasi. Disiplin bisa lahir dari adanya motivasi pada diri seorang karyawan. Karena itu disiplin bisa ditumbuhkan melalui lingkungan yang mendukung, seperti adanya peraturan dan reward yang diberikan dari organisasi. Dengan adanya disiplin, akan memiliki efek manfaat yang luar biasa terhadap kebijakan, peraturan, maupun tata tertib yang ada, sehingga dengan disiplin organisasi akan menghasilkan produktifitas yang efektif dan positif.

Menurut Darmawan (2009:224) menjelaskan bahwa: “Disiplin kerja yaitu pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”. Pendapat lain disampaikan oleh Rivai (2009:444) yang mengemukakan bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka mau mengubah kebiasaan dengan berbagai sikap yang dapat menguntungkan organisasi atau individu itu sendiri. Dengan demikian, ketika disiplin kerja dilakukan seseorang akan

menaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Selanjutnya disiplin menurut Siswanto (2005:291) dapat diartikan sebagai: “Suatu sikap menghormati menghargai patuh serta mengikuti aturan yang ada, baik aturan tertulis maupun tidak. Dan yang paling penting adalah, mampu menjalankan dan menerima sanksi yang sudah ditetapkan apabila melanggar”. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang mempunyai korelasi sikap mental yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan pada aturan yang ditetapkan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi.

3. Kinerja Pelayanan (Y)

Kinerja adalah bagian dari penampilan seseorang dalam beraktivitas dalam kegiatan sosialnya, atau disebut juga dengan istilah (job performance). Mangkunegara (2005:45) mendefinisikan kinerja sebagai: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Pendapat lain disampaikan oleh Hasibuan (2007:105) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan perwujudan kerja pada pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian pada karyawan atau organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2007:50) menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan system yang dipakai dalam menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya, dan merupakan pedoman dalam menghasilkan kerja dan kompetensi”.

Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2007:50) mengemukakan bahwa: “Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti penampilan kerja, pencapaian, presasi, maupun hasil dari kerja yang dilakukan pegawai”. Dengan demikian, dapat diambil garis besarnya bahwa pegawai merupakan kemampuan yang diberikan kepada organisasi melalui gerakan, perbuatan, pelaksanaan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai hasil kerja yang dinilai secara kualitas maupun kuantitas, kehadiran pegawai di tempat kerja, sikap, kreativitas, dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Artinya penelitian

deskriptif adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data dari responden melalui penyebaran angket yang harus dijawab oleh responden mengenai keadaan dan obyek yang sedang dipelajari. Penelitian deskriptif hanya melaporkan keadaan yang sesungguhnya dan biasanya untuk mengetahui sikap, pendapat, informasi, demografi, keadaan dan prosedur. Dalam penelitian deskriptif korelasional termasuk pada jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Artinya, penelitian ini akan menggambarkan secara deskriptif dengan menggali informasi kemudian dijelaskan melalui tulisan.

a. Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan mengambil populasi penelitiannya pada pegawai yang bekerja dibagian seksi pengujian kendaraan bermotor dilingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka yang berjumlah 59 orang. Dengan sampel yang akan digunakan sebanyak jumlah populasi. Karena menurut Sugiono bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 maka sampelnya adalah keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

b. Metode Pengolahan data

1) Uji Normalitas (*Normality*)

Uji normalitas adalah menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan mencari tahu apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebut berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis melalui perhitungan statistik parametris. Namun jika sebaliknya maka pengujian hipotesisnya melalui perhitungan statistik non parametris.

2) Uji Koefisien Korelasi

Melalui analisis korelasi ini peneliti akan mencari informasi mengenai hubungan kedua variabel, X dan Y. Dengan demikian analisis korelasi pearson product moment, dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, 2008

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga harga $(-1 \leq r \leq 1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

c. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari analisis koefisien regresi adalah untuk mencari tahu tentang pengaruh yang diakibatkan oleh variabel X ke Y . Dengan demikian rumusnya adalah:

$$Y = a + bX$$

Ket :

Y = Sumber variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

Dan untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

Sumber : Drs. Riduwan, MBA (2004:145)

$$b = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

Sumber : Drs. Riduwan, MBA (2004:145)

2) Analisis Regresi Linier Ganda

Analisa koefisien regresi ini memiliki fungsi untuk mencari tahu pengaruh yang diakibatkan variable X_1 , X_2 terhadap Y . Dengan demikian rumusnya dalam mengukur koefisien regresi adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2014 : 192).

3) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel X pada variabel Y maka akan diketahui melalui rumus rumus koefisien penentu:

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad \text{Sumber : Drs. Riduwan, MBA (2004:136)}$$

Tabel 1.
Tingkat Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Keterangan
< 04%	Pengaruh rendah sekali
05% -16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% -49%	Pengaruh cukup berarti
50% -80%	Pengaruh tinggi atau kuat
> 80%	Pengaruh tinggi sekali

Guilford dalam Supranto (2001 : 227)

4) Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut bisa dipakai dalam mengukur hasil perhitungan yang sudah dilakukan, atau pada data yang didapatkan. Jika penelitian termasuk pada kategori valid maka data tersebut memiliki kecocokan dengan data riil yang ada pada obyek penelitian. Uji validitas juga memiliki fungsi untuk mengukur kecermatan dari materi penelitian yang diukur. Artinya pengujian ini dapat membantu peneliti untuk dalam mengetahui kapasitas data dari penelitian. Melalui pengolahan data dengan korelasi *product momet*, maka uji validitas untuk semua variabel adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil koefisien korelasi (indeks validitas) setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,256. Hasil uji tersebut menggambarkan bahwa semua pernyataan yang diajukan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur.

c. Analisis Verifikatif

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berfungsi untuk menguji pengaruh dari variabel bebas dan variabel tidak bebas atau dependen variabel secara bersama-sama. Artinya analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel X1 dan 2 secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (individual) terhadap variabel Y. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh koefisien regresi.

Tabel 2.
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
Mode		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.734	4.563		.380
	Motivasi				
	Kerja	.850	.116	.596	7.304
	Disiplin Kerja	.687	.144	.390	4.776

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien-koefisien regresi linear berganda yang meliputi nilai $a = 1,734$; $b_1 = 0,850$; dan $b_2 = 0,687$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

$$Y = 1,734 + 0,850X_1 + 0,687X_2$$

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berfungsi untuk ukuran seberapa kuat pengaruh kedua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini meliputi koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi simultan. Berdasarkan pengolahan data SPSS 17 diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.
Koefisien Korelasi Parsial
Coefficients^a

		Correlations		
Mode		Zero-order	Partial	Part
1	Motivasi Kerja	.737	.699	.556
	Disiplin Kerja	.605	.538	.364

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien bernilai positif artinya ada korelasi yang cukup kuat antara variabel X ke Y, dimana adanya peningkatan motivasi kerja selalui dibarengi dengan tingginya kinerja petugas. Begitupun dengan juga ketika motivasi rendah akan berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai/ petugas. Dengan demikian, tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien secara parsial antara variabel X2 terhadap Y memiliki nilai 0,538. Nilai tersebut termasuk pada kategori korelasi sedang (0,41 - 0,60). Artinya hubungan parsial antara variable X2 terhadap Y memiliki nilai 0,538 dan ini termasuk kategori sedang.

Artinya sama halnya dengan variable X1, bahwa ketika X2 mengalami penurunan maka Y pun akan mengalami penurunan nilai. Dengan demikian variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4
Koefisien Korelasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.664	5.443

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien simultan antara variable X1 dan X2 terhadap Y mempunyai nilai 0,822. Artinya nilai tersebut termasuk pada kategori korelasi tinggi (0,81 - 1). Dengan demikian bahwa hubungan simultan antara X1 dan X2 terhadap Y termasuk kategori tinggi. Koefisien bernilai positif artinya ada korelasi yang kuat antara X1 dan X2 terhadap Y dimana adanya peningkatan X1 selalu diiringi dengan naiknya nilai Y, dan begitu dengan peningkatan X2 selalu diiringi oleh peningkatan Y (kinerja pegawai). Namun jika X1 dan X2 menurun maka Y juga ikut mengalami penurunan (kinerja pegawai).

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan pada penelitian. Karena semua populasi diteliti maka pengujian ini dilakukan dengan cara menguji signifikansi koefisien regresi yaitu pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dan signifikansi ANOVA yaitu pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang diperoleh. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan sebagaimana disajikan pada uraian sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
Mode		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.734	4.563		.380	.705
	Motivasi					
	Kerja	.850	.116	.596	7.304	.000
	Disiplin Kerja	.687	.144	.390	4.776	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai signifikansi untuk koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3449.617	2	1724.809	58.210	.000 ^a
	Residual	1659.332	56	29.631		
	Total	5108.949	58			

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi Anova sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2010. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*, Yogyakarta: Diva Press.
- Bakry, Sama'un. 2005. *Menggagas Konsep Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Rosmiati, Tatty. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Cet IV; Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : CV Alfabeta.