

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANTUL

Deni Candra¹⁾, Didik Subiyanto²⁾, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa,
Yogyakarta^{1,2,3)}

e-mail: deni008080.mhs@ustjogja.ac.id¹⁾, didiks@ustjogja.ac.id²⁾, ahyar.sl@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul secara parsial dan simultan. Dengan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh pegawai sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan saturation sampling (sampel jenuh), serta metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Olah data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 27 (Statistical package for the Social Sciences). Analisis kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, job satisfaction and discipline on employee performance at the Bantul Regency Transportation Agency partially and simultaneously. With this type of quantitative research, this study involved all employees as many as 45 respondents with sampling techniques using non-probability sampling with saturation sampling, and data collection methods using questionnaires. Data processing in this study used SPSS version 27 (Statistical package for the Social Sciences) software. Data quality analysis using validity test and reliability test. Data analysis techniques use classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation has no effect on performance. Job satisfaction has no effect on performance. Discipline has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, work motivation, job satisfaction and discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Bantul yang bertugas mewujudkan transportasi yang aman, nyaman, dan berkelanjutan. Sebagai daerah dengan potensi wisata melimpah, Bantul memiliki berbagai destinasi yang ramai dikunjungi wisatawan. Untuk meningkatkan aksesibilitas dan kenyamanan bagi wisatawan maupun masyarakat, Dinas Perhubungan berkomitmen menjaga kelancaran lalu lintas dan keamanan transportasi. Fenomena pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Bantul menunjukkan adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin, yang secara langsung berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang maksimal dalam bekerja. Selain itu, kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja juga menyebabkan menurunnya kinerja. Ketidakmampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan harapan masyarakat akan mempengaruhi citra instansi. Jika masyarakat merasa pelayanan tidak optimal atau keluhan mereka tidak ditanggapi dengan baik, maka hal ini dapat memunculkan persepsi negatif terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi dukungan dan partisipasi publik terhadap program-program yang dijalankan.

Kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dengan kinerja pegawai yang tinggi cenderung mencapai tujuannya dengan lebih baik (Abbas et al., 2020). Oleh karena itu, manajemen harus memahami dengan baik apa yang mempengaruhi kinerja pegawai ketika mereka membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu yang bersangkutan. Adapun aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang dapat bervariasi tergantung pada lingkungan organisasi dan tujuan evaluasi. Dengan memperhatikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan pegawai, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan perilaku individu dalam bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan refleksi sederhana dari motivasi (Majid et al., 2021). Untuk memotivasi individu agar sejalan dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi individu yang bekerja di dalamnya. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk dengan sukarela menggunakan keterampilan, keahlian, tenaga, dan waktu yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawainya harus diimbangi dengan peningkatan kepuasan kerja secara sistematis, berencana, dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungannya yang selalu membutuhkan tugas kerja yang selalu siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya.

Studi menunjukkan bahwa perasaan positif yang terkait dengan kepuasan kerja dapat mendorong kreativitas, meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan daya ingat dan kemampuan untuk memperoleh informasi yang relevan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Organisasi perlu memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai dalam bentuk insentif atau penghargaan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja para pegawai.

Kedisiplinan merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Serta kedisiplinan bagian dari alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019).

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul diharapkan mampu dengan cepat mengevaluasi segala bentuk keluhan atau aduan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan

memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang memiliki kedisiplinan rendah, serta mendukung peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengaruh kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

2. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaan untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Lantara, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) dan Tsuraya & Fernos (2023). Indikator motivasi kerja dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Pusparani (2021) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Bahri & Nisa (2017) yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pegawai agar dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerja, efisiensi kerja dalam bekerja (Hirmansah, 2022). Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hernaningsih & Brahmana, 2024a) menyatakan kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Indikator kedisiplinan dikemukakan oleh (Agustini, 2019) yaitu tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan

secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kecakapan dan dukungan yang diterima. Kinerja pegawai menjadi hal yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Syihab et al., 2020). Indikator kinerja pegawai dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) yaitu kuantitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, tidak hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan untuk sukses, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi yang berarti “penandaan” dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa kebanyakan orang sudah memiliki dorongan untuk menjalankan bisnis dengan baik, dan pegawai tidak selalu melihatnya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Faktanya, prestasi tinggi biasanya membawa kepuasan bagi pegawai karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan organisasi dengan caranya sendiri, pegawai dapat diberi tanggung jawab lebih untuk keputusan dan tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Purnomo et al., (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa motivasi yang baik maka dapat memberikan hasil kinerja pegawai yang baik. penting untuk memiliki tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melakukan peningkatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dijalani oleh setiap individu maka akan terciptanya kepuasan di dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat berupa sikap emosional yang menyenangkan serta membahagiakan dan sangat mencintai suatu pekerjaan yang dijalani. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Kepuasan kerja selalu dinikmati dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan melalui kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017b).

Hasil penelitian Herawati et al., (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Disiplin adalah aspek yang menyelamatkan dan integrasi yaitu otoritas yang bisa membuat para pegawai patuh terhadap peraturan yang sudah ada sejak awal (Suganda et al., 2021). Karena perusahaan menganggap jika karyawan berpedoman dan patuh pada peraturan maka target sebuah organisasi bisa tercapai (Rachman & Istikhroh, 2022). Kedisiplinan bisa dididik dengan beberapa penekanan yang akan berdampak positif, seperti berlatih untuk menghargai biaya serta waktu yang akan mempengaruhi kualitas kerja. Berdasarkan Penelitian Rivaldo & Nabella (2023) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan literatur

yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

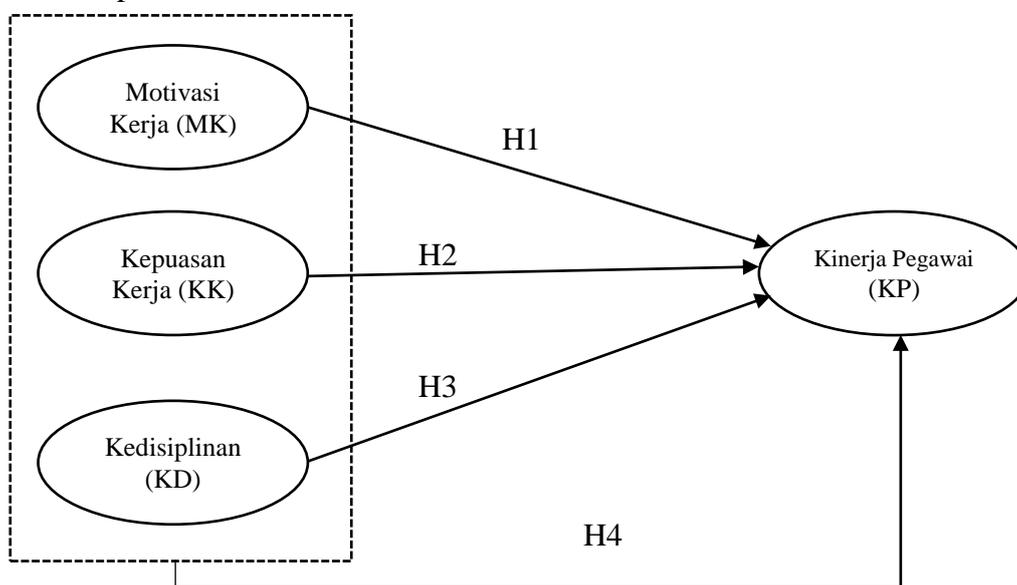
Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Ulfa et al., (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruhnya, diajukan hipotesis motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

H4: Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teori, maka model penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berasal dari pengamatan variabel Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK), Kedisiplinan (KD) dan Kinerja Pegawai (KP). Penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul, yang berjumlah 45 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan *saturation sampling* (sampel jenuh). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* yang memiliki lima alternatif jawaban.

Tabel 1. Skala Likerts

Skor	Kode	Keterangan
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Olah data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 27 (*Statistical package for the Social Sciences*). Analisis kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul yang berlokasi di Komplek II Perkantoran Pemerintah Kabupaten Bantul, Jl. Lingkar Timur, Manding, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Data diambil pada bulan Desember 2024 dengan cara pemberian kuesioner kepada sampel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitas Data

Dari hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan jumlah sampel 45 responden, diperoleh hasil analisis kualitas data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Item</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,690	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,745	0,6	Reliabel
Kedisiplinan	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,877	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* lebih besar dari 0,6. ke empat variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,525	0,248	Valid
	MK2	0,406		
	MK3	0,528		
	MK4	0,445		
Kepuasan Kerja	KK1	0,354	0,248	Valid
	KK2	0,630		
	KK3	0,546		
	KK4	0,569		
	KK5	0,426		
Kedisiplinan	KD1	0,448	0,248	Valid
	KD2	0,620		
	KD3	0,480		
	KD4	0,776		
	KD5	0,652		
	KD6	0,376		
Kinerja Pegawai	KP1	0,514	0,248	Valid
	KP2	0,503		
	KP3	0,780		
	KP4	0,639		
	KP5	0,734		
	KP6	0,748		
	KP7	0,723		

Sumber: data diolah, 2024

Hasil Uji validitas di atas diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (df=45-2, df=43) yaitu 0,248. Maka semua butir pertanyaan pada

penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6,964	3,706		1,879	0,067
Motivasi Kerja	0,207	0,196	0,127	1,057	0,297
Kepuasan Kerja	-0,133	0,208	-0,090	-0,641	0,525
Kedisiplinan	0,877	0,150	0,758	5,831	0,000

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2024

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel paling dominan dalam penelitian ini dan paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP) yaitu variabel Kedisiplinan (KD) dengan nilai sebesar 0,877 kemudian diikuti variabel Motivasi Kerja (MK) dengan nilai sebesar 0,207 dan variabel Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai sebesar -0,133

Uji Hipotesis

Tabel. 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6,964	3,706		1,879	0,067
Motivasi Kerja	0,207	0,196	0,127	1,057	0,297
Kepuasan Kerja	-0,133	0,208	-0,090	-0,641	0,525
Kedisiplinan	0,877	0,150	0,758	5,831	0,000

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2024

Hasil tersebut menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (MK) diperoleh nilai sig. 0,297 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,057. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,057 < 1,681$ dan nilai signifikan $0,297 > 0,05$. Maka disimpulkan H_0 diterima atau variabel Motivasi Kerja (MK) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).
- Kepuasan Kerja (KK) diperoleh nilai sig. 0,525 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,641. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,641 < 1,681$ dan nilai signifikan $0,525 > 0,05$. Maka disimpulkan H_0 diterima atau variabel Kepuasan Kerja (KK) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).
- Kedisiplinan (KD) diperoleh nilai sig. 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,831. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,831 > 1,681$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan H_1 diterima atau variabel Kedisiplinan (KD) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Uji Simultan

Tabel. 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239,994	3	79,998	18,937	0,001
Residual	173,206	41	4,225		
Total	413,200	44			

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,937 > 2,83$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan H_1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kedisiplinan (KD) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762	0,581	0,550	2,055

Sumber: data diolah, 2024

Hasil tersebut menunjukkan nilai Adjusted R. Square sebesar 0,550 atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan atau bersama mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 55%. Sisanya yaitu 45% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) yang dibuktikan dengan hasil diperoleh nilai sig. 0,297 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,057. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,057 < 1,681$ dan nilai signifikan $0,297 > 0,05$.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa para pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul membutuhkan motivasi, karena motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, motivasi kerja terendah ditunjukkan oleh Adanya promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayatullah et al., (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar dengan hasil diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05 ($0,08 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar -2,760. Sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) yang dibuktikan dengan hasil diperoleh nilai sig. 0,525 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,641. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,641 < 1,681$ dan nilai signifikan $0,525 > 0,05$.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul membutuhkan kepuasan dalam bekerja. Penilaian kepuasan kerja paling rendah berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah Instansi tempat saya bekerja rutin mengadakan supervisi untuk menilai sejauh mana kinerja pekerja mencapai potensi maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa meski adanya supervisi yang dilakukan sebagai indikator kepuasan kerja, kegiatan tersebut tidak ada pengaruhnya dalam peningkatan kinerja pegawai. Peneliti menduga bahwa faktor lain yang juga berperan penting adalah pengembangan kapasitas (*capacity building*), yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triastuti et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk dengan hasil diperoleh nilai

signifikansi lebih besar 0,05 ($0,200 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 1,291. Sehingga Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kedisiplinan (KD) terhadap Kinerja Pegawai (KP) yang dibuktikan dengan hasil diperoleh nilai sig. 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,831. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,831 > 1,681$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul membutuhkan kedisiplinan, karenanya kedisiplinan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan. Penilaian Kedisiplinan paling tinggi berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul memiliki tanggung jawab yang besar dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hernaningsih & Brahmana (2024) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega dengan hasil diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,903. Sehingga Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 18,937 dengan F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,83 yang berarti hasil penelitian ini membuktikan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan.

Variabel independen dalam penelitian ini memiliki total koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel dependen sebesar 55%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hasil Uji Regresi Linear Berganda menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP) dalam penelitian ini yaitu variabel Kedisiplinan (KD) dengan nilai sebesar 0,877 kemudian diikuti variabel Motivasi Kerja (MK) dengan nilai sebesar 0,207 dan variabel Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai sebesar -0,133.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa et al., (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan yang menyatakan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

3. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
4. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tentang cara pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaiknya motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi sebab suatu instansi yang berkualitas tinggi mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Karena terhadap beberapa jawaban dari responden yang memberikan jawaban rata-rata terendah menyatakan Adanya promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi, ini menunjukkan promosi jabatan belum dapat dirasakan secara merata. Begitu juga untuk kepuasan kerja, sebaiknya lebih memperhatikan apa yang diinginkan serta dibutuhkan oleh para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik itu dari segi fasilitas pendukung maupun yang lainnya dalam melaksanakan tanggung jawab. Dikarenakan hal tersebut menjadi kunci dapat berkembangnya suatu instansi. Adapun beberapa jawaban dari responden yang memberikan jawaban rata-rata terendah menyatakan instansi tempat saya bekerja rutin mengadakan supervisi untuk menilai sejauh mana kinerja pekerja mencapai tujuan instansi tempat saya bekerja, pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa kegiatan tersebut tidak ada pengaruhnya dalam peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul dapat mempertahankan kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawainya dengan memberikan dorongan dan juga menyediakan lingkungan kerja ideal yang akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan suatu tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja dari masing-masing pegawai menjadi terus meningkat.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja atau fasilitas instansi. Dapat menambahkan berbagai indikator-indikator yang telah didukung secara kuat oleh teori-teori terdahulu agar nantinya variabel yang akan diteliti nantinya. Penyebaran kuesioner yang dilakukan nantinya dapat menggunakan google form agar lebih memudahkan dan juga meminimalisir waktu dalam proses penyebaran kuesioner nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Maknunah, L. U., Moridu, I., Satmoko, N. D., Erwina, E., Pangarso, A., Saputra, A. H., Ramaditya, M., & Butarbutar, M. (2020). Pengantar Manajemen untuk Organisasi Publik dan Bisnis. In *CV Widina Media Utama*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017a). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017b). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- Hernaningsih, E. W., & Brahmana, S. S. (2024a). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3290–3301. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1471>
- Hernaningsih, E. W., & Brahmana, S. S. (2024b). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3290–3301. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1471>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120–1131. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/issue/view/253>
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:247307095>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:239664186>
- Lantara, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10, 146. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20093>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:236284155>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. 3(4), 80–87.

- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: organizational behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Suganda, U., Rachmawati, M., & Muharam, Y. (2021). *The Influence of Motives Traits, Self-Concept, Geographical Education, and Geographic Skills on the Development of Employee Performance of Sumber Alam Garden of Water Hotel Garut*. 79–84. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.3.09>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS)*, 1, 424–436.