

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SE) Pada
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih**



Disusun Oleh :

NADINE CAILLA JEA ANANTA

2021110025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

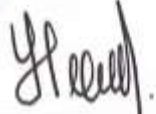
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan
Kota Prabumulih**

Disusun oleh :
Nama : Nadine Cailla Jea Ananta
NIM : 2021110025
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Amandin, S.Pt., M.M Pembimbing I	<u>5/06/2025</u>	
2. Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H Pembimbing II	<u>5/08/2025</u>	

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota
Prabumulih**

Disusun Oleh :

Nama : Nadine Cailla Jea Ananta

Nim : 2021110025

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

**Menyetujui,
Ketua Penguji**

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I
NIDN.0220107905

Anggota Penguji II

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**

Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadine Cailla Jea Ananta

Nim : 2021110025

Program Studi : Manajemen

Kampus : Universitas Prabumulih

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul "(PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN KOTA PRABUMULIH)" merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya akan menanggung resiko dan sanksi yang dijatukan kepada saya tanpa melibatkan nama lembaga tempat saya mendapatkan gelar sarjana.

Prabumulih, 3 Mei 2025
yang membuat pernyataan



Nadine Cailla Jea Ananta
NIM. 2021110025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingintahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Pirdianto) dan Ibunda (Parlin Juwita) yang sudah membesarkan dan mendidik anaknya hingga mendapatkan gelar sarjana. Yang selalu memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih untuk semua do’a dan dukungan ayah dan ibu tercinta.
- ❖ Adik kesayanganku Faaiz Arauf Ferdinan, terima kasih telah memberikan do’a dan dukungan kepada saya.
- ❖ Nenek ku tercinta yang tidak ada hentinya untuk selalu membimbing dan memotivasi, serta memberi semangat yang luar biasa kepadaku.
- ❖ Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
- ❖ Kepada diri saya sendiri Nadine Cailla Jea Ananta, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, walaupun seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan selama ini. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana demi kedua orang tuaku tercinta.

ABSTRAK

Nadine Cailla Jea Ananta, 2025. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Prabumulih.*

Dibimbing oleh Bapak Amandin, S.Pt., M.M dan Ibu Yelly Aswariningsih, S.H., M.H

Peranan sumber daya merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja sangat penting bagi pegawai sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja. Apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 28 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRAK

Nadine Cailla Jea Ananta, 2025. *The influence of motivation and work discipline on employee performance at the Prabumulih in the field of transportation service secretariat, thesis of the management study program, Faculty of Economics and Business, Prabumulih University. Guided by Mr. Amandin, S.Pt., M.M and Mrs. Yelly Aswariningsih, S.H., M.H*

The role of resources is a very important factor for an organization. The level of success of an organization can be seen from the performance of the organization in managing the resources it has. In addition, motivation and work discipline are very important for employees so that strategic steps are needed to achieve the goals of an organization. With good motivation, employees will feel enthusiastic about working. If work discipline increases, the resulting employee performance will also increase and the quality of employee performance in an organization runs well in accordance with the responsibilities that have been given. The purpose of this study was to determine the extent of the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Prabumulih in the field of transportation service secretariat. The population and sample in this study amounted to 28 people. Data collection was carried out using a questionnaire. And this study uses a causal associative quantitative method. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of the Motivation variable (X_1) and Work Discipline (X_2) simultaneously on Employee Performance (Y) at the Prabumulih in the field of transportation service secretariat.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis masih diberi kesempatan dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih”**. Skripsi penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB). Harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi civitas akademika FEB Prabumulih sehingga dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Maka dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Amandin, S.Pt., M.M dan Ibu Yelly Aswariningsih, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing proposal skripsi yang telah banyak memberikan arahan serta masukan pada saat bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian proposal penelitian ini. Penulis sangat berharap semoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Prabumulih, 3 Mei 2025

Nadine Cailla Jea Ananta
NIM. 2021110025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAK	vi i
KATA PENGANTAR	vii i
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Kinerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran	8
2.4 Hipotesis Penelitian.....	9
BAB III	25

METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Metode Penelitian	25
3.1.2 Desain Penelitian	26
3.1.3 Variabel Penelitian.....	26
3.1.4 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.5 Definisi Operasional Variabel	27
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel Menurut Nazir (Dalam Putri Mei Rani 2022).....	29
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.3.1 Sumber Data	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.4.1 Uji Validitas.....	31
3.4.2 Uji Reliabilitas	31
3.5 Metode Analisis Data	32
3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.5.3 Uji Hipotesis	34
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	35
BAB IV	36
ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian dan Deskripsi Responden	36
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Prabumulih	36
4.1.2 Motto, Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.2.1 Motto.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2.2 Visi	36
4.1.2.3 Misi	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Karakteristik Responden.....	46

4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Analisis Tanggapan Reponden Terhadap Kuesioner.....	49
4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X1)	50
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2).....	52
4.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai(Y).....	54
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	56
4.3.1 Hasil Uji Validitas	56
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	59
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	59
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.3.3.3 Uji Multikolinearitas	61
4.4 Metode Analisis	62
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis.....	64
4.4.2.1 Uji t (Regresi Parsial).....	65
4.4.2.2 Uji F (Regresi Simultan)	66
4.4.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian	68
BAB V	71
PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Tabel 4.1 Pendapatan Wilayah Prabumulih Tahun Anggaran 2023	39
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	45
Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Responden Menurut Status Pegawai.....	46
Tabel 4.5 Responden Menurut Tahun Masuk Kerja	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Motivasi (n=28)	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (n=28)	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Pegawai (n=28)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	65
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Tahun 2025	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal p-plot.....	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Penelitian

Lampiran 2 Foto Bersama Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan

Kota Prabumulih

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 SPSS

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Sementara itu, Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk mengawali suatu kegiatan tertentu. Motivasi juga sering didefinisikan perilaku seseorang yang didasari faktor pendorong (Angga Pratama, 2022). Pengertian lain dari motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 39). Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar. Sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasi, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari pegawai tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal di luar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Motivasi yang dilakukan oleh Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yaitu salah satunya dengan membangun hubungan sosial yang baik, memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan apresiasi peningkatan

kinerja kepada pegawai serta selalu berkomunikasi dengan pegawai yang akan membuat pegawai merasa dianggap dan diperhatikan. Hal ini akan membentuk hubungan sosial yang baik dan mempengaruhi emosional pegawai dan memberi pengaruh positif.

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, agar mendapatkan hasil terbaik guna tercapainya tujuan dari organisasi dalam waktu kurun tertentu. Disiplin kerja juga merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil dan berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat terutama pada masyarakat Kota Prabumulih, ketepatan waktu sangat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat pada Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, sehingga Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih sangat memperhatikan dan menerapkan aturan waktu mulai dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Pengertian lain dari disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk

meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Purnawati, 2022). Dengan demikian apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 28). Sementara itu dijelaskan bahwa kinerja adalah sebagai hasil pencapaian kerja karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan (Yuyuk Liana, 2022). Akhir-akhir ini kinerja menjadi perbincangan hangat dikalangan para pengambil keputusan baik instansi pemerintah maupun swasta yang selalu menyoroti bagaimana kinerja staf atau karyawannya. Penilaian tentang kinerja individu staf atau karyawan semakin penting ketika suatu organisasi atau lembaga akan melakukan reposisi staf atau karyawan. Artinya bagaimana organisasi atau lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, dan apakah masing-masing staf atau karyawan sudah diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI DAN**

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN KOTA PRABUMULIH”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

1.4.2 Secara Praktis

1.4.2.1 Bagi masyarakat

Sebagai salah satu sumber informasi bagi masyarakat terhadap motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penelitian, sehingga peneliti mengetahui apa saja variabel dan indikator dari Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

1.4.2.3 Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran terkait dan melakukan perluasan terhadap penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

1.4.2.4 Bagi Pemerintahan

1.4.2.5 Sebagai salah satu data atau informasi terhadap pertimbangan dalam mengevaluasi instansi dan pegawai Kota Prabumulih guna mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah bagi para pembaca skripsi ini penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori motivasi, teori disiplin kerja, dan teori kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode dan desain penelitian, populasi dan sample instrumen penelitian, uji coba instrumen teknik pengumpulan dan teknik analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, mengenai pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat agar bisa menjadi masukan bagi pihak lain terutama Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” artinya “dorongan” atau “daya penggerak”, istilah indonesia motivasi sering disebutkan “motif”. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi.. Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 39). Sementara itu, pengertian lain dari motivasi adalah alat penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Jalaludin Sayuti, 2022).

Menurut (Afqih Zulfa Fadillah, 2023) menjelaskan motivasi yaitu energi atau keinginan individu yang memberikan arah dalam pencapaian sebuah sasaran. Motivasi yaitu sebab dari suatu perbuatan. Cara mempengaruhi individu sebagai pemberian motivasi artinya memperoleh kemudahan dalam melakukan suatu hal yang dilihat dan perlu dijalankan. Motivasi ekstrinsik yakni hukuman, imbalan dan mendapatkan tujuan. Motivasi ini ada dikarenakan insentif baik dan buruk. Jadi berkesimpulan motivasi yakni suatu dorongan positif yang ada pada individu, dimana asalnya bisa dari luar atau dalam diri individu yang menjalankan tugasnya

dengan bersemangat memakai seluruh keterampilan dan kemampuan dirinya. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Triono, 2023) adalah sebagai berikut :

1. Keinginan untuk hidup

Tujuan utama setiap manusia yang bekerja dalam hidup adalah untuk menjalaninya. Untuk bisa makan, dan kemudian makan sehingga bisa terus berjalan dalam hidupnya.

2. Keinginan untuk kedudukan

Kebutuhan manusia yang kedua adalah memiliki sesuatu, dan ini adalah salah satu penyebab mengapa orang menginginkan pekerjaan.

3. Memiliki hasrat akan kekuasaan

Keinginan akan kekuasaan adalah tujuan yang lebih tinggi dari pada keinginan untuk harus menginspirasi individu untuk menginginkan pekerjaan.

4. Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan atau hanya keinginan untuk diakui, merupakan alasan terakhir dari seseorang untuk bekerja.

2.1.1.2 Teori Motivasi Kerja

Menurut (Nurindah Dwi Antika, 2021) teori motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) terdapat lima teori kebutuhan yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Motivasi

Instansi akan mengevaluasi lebih lanjut apakah motivasi yang kita tawarkan sesuai dengan tujuan dan mampu mentransformasikan karyawan menjadi lebih baik dengan memperhatikan sikap karyawan dalam bekerja setelah memberikan inspirasi kepada karyawan dan meminimalkan tantangan atau hambatan dalam memberikan motivasi. Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut (Puji Isyanto, 2023) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.1.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi sangat berhubungan erat dengan kinerja. Kinerja sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja sangat mempengaruhi capaian kinerja, seseorang termotivasi untuk melakukan ketika mereka memiliki keinginan dalam diri mereka. Untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, anggota yang termotivasi harus bersedia mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu. Hal ini dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang

telah ditetapkan sebelumnya (Sukarman Purba, 2023: 123). Jadi motivasi dengan tingkat ketercapaian tujuan kinerja sangat erat hubungannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Purnawati, 2022). Disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya. Sikap disiplin sangat penting diterapkan dalam kehidupan baik kehidupan secara pribadi atau dalam dunia kerja. Dengan demikian, sikap disiplin kerja sangat dibutuhkan dan harus diaplikasikan, kalau seandainya tidak bisa disiplin dalam bekerja maka bisa diberikan pemotongan gaji atau bisa dipecat. Namun semua itu pilihan hidup, jika ingin sukses harus menerapkan disiplin kerja, karena menjadi salah satu indikator keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

Menurut (Sukarman Purba, 2023: 83) disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Ajabar, 2020: 45) disiplin kerja adalah suatu alat manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan untuk mengarahkan perilaku seseorang dalam realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi yang baik, sikap disiplin diperlukan baik dalam kelompok maupun secara individu. Hal pertama yang sangat diperlukan dalam dunia kerja yaitu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.1.2.1 Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa kategori sikap disiplin kerja menurut (Sukarman Purba, 2023: 91). Jenis-jenis disiplin ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Tujuan disiplin preventif dalam sumber daya manusia adalah upaya mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ada. Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan disiplin pribadi yang kuat sehingga peran kepemimpinan tidak mencakup pengawasan atau paksaan yang berlebihan, yang dapat menghambat partisipasi, inovatif dan inisiatif.

b. Perilaku Korektif

Mengikuti pelanggaran standar atau aturan, disiplin korektif adalah tindakan yang diterapkan dengan tujuan mencegah pelanggaran dimasa depan. Biasanya, tindakan disiplin berupa peringatan, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja, di antara hukuman yang sering dilakukan.

c. Disiplin Progresif

Untuk memberikan kesempatan kepada pelaku untuk memperbaiki diri sebelum menerima hukuman yang berat, tindakan disipliner sering kali

mengambil bentuk hukuman yang semakin keras dalam mengembangkan disiplin

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang pekerja (Ajabar, 2020: 47), yaitu :

1. Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya balas jasa yang diberikan organisasi akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Biasanya seorang pekerja akan mematuhi peraturan yang berlaku bila mendapatkan jaminan balas jasa/upah yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan organisasi akan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja para bawahan. Karena pimpinan dianggap sebagai panutan yaitu orang yang patut dicontoh atau ditiru dalam tindak dan perilakunya dalam organisasi. Keteladanan bukan hanya sekedar perkataan kosong atau janji-janji manis tetapi bukti dari perilaku kepemimpinan yang dipertunjukkan setiap hari oleh para pemimpin-pemimpin hebat.

3. Peraturan yang jelas

Aturan yang jelas menjadi faktor penting dalam disiplin kerja. Adanya aturan yang jelas akan meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap beban tugas yang diembannya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila adanya kesalahan atau pelanggaran dari bawahan, maka pimpinan harus mengambil tindakan tegas kepada bawahan yang melanggar tersebut. Misalnya memberi teguran baik lisan maupun tulisan.

5. Pengawasan pimpinan

Melalui pengawasan para pekerja dapat teratur melaksanakan tugasnya. Adanya pengawasan langsung dari pimpinan akan menjadikan pekerjaan para bawahan lebih terarah, artinya jam kerja, cara kerja dan hasil kerja akan lebih mudah dikontrol oleh pimpinan.

6. Perhatian pada bawahan

Seperti halnya motivasi, pada konteks disiplin kerja seorang pimpinan sangat dianjurkan memberi perhatian kepada para pekerja. Karena di samping sebagai penyemangat, perhatian pimpinan dapat menjadi pemicu ketertiban pekerja. Selain itu, anggota yang mempercayai pemimpin mereka akan rela untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan memiliki keinginan untuk tetap bersama perusahaan lebih dari dua kali lipat.

7. Kebiasaan pendukung lainnya

Kebiasaan-kebiasaan positif yang dibangun dalam lingkungan organisasi mampu meningkatkan disiplin kerja. Kebiasaan tersebut antara lain : saling menghormati, memberikan pujian, keikutsertaan dalam pertemuan, izin bila ingin meninggalkan pekerjaan dan lain sebagainya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator sikap disiplin menurut (Sukarman Purba, 2023: 92) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tujuan dan keterampilan

Tujuan dan kemampuan pekerja dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kedisiplinan kerja. Sehingga dapat meningkatkan nilai-nilai kehidupan nyata atau mempersiapkan agar memiliki kemampuan, kesanggupan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup serta mengembangkan dirinya.

b. Teladan kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memberi contoh bagi para bawahan. Agar peraturan bisa dilaksanakan secara maksimal, maka pimpinan harus menjadi contoh yang baik bagi para bawahan.

c. Keadilan

Peraturan yang diberlakukan dalam organisasi harus bersifat adil, artinya setiap adanya pelanggaran maka harus ada sanksi yang jelas tanpa membedakan kedudukan pekerja. Definisi keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya.

d. Pengawasan terlampir

Dengan adanya pengawasan, maka pimpinan selalu terlibat aktif dan mengawasi perilaku, moral, semangat kerja dan prestasi kerja dari setiap pekerja. Dengan demikian adanya sinergi antara pimpinan dan pekerja dengan tujuan organisasi.

e. Hukuman

Adanya sanksi atau hukuman dapat mengarahkan dan memperbaiki perilaku pekerja, sehingga para pekerja dapat menyadari tugasnya dan selalu berusaha mendisiplinkan diri dalam bekerja.

f. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pekerja yang melanggar, sehingga peraturan dapat diberlakukan secara konsisten.

g. Hubungan manusia

Dengan adanya disiplin kerja maka pekerja akan terbiasa mematuhi dan menyenangi peraturan kerja, prosedur kerja dan semua kebijakan yang diterapkan, sehingga mereka dapat berkinerja dengan baik dalam organisasi.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut (Tri Diana, 2022) yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin karyawan :

a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para karyawan.

b. Tanggung jawab ke karyawan harus diperhatikan baik-baik

Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c. Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya. Komunikasi memainkan peran penting agar orang dapat membangun hubungan yang baik satu sama lain.

d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa karyawan tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

e. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting. Tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

2.1.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai alasan dari hal ini dikarenakan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja

karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja

Menurut (Tri Diana, 2022), kinerja atau prestasi kerja 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 disepakati bersama. Sementara itu, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Jalaludin Sayuti, 2022).

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Ajabar, 2020: 28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja, berikut penjelasan faktornya sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap dan kondisi fisik.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan sosial).

3. Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut (Nadya Yolanda Hidayat, 2022) penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu yang relatif terhadap standar kinerjanya.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut (Nurindah Dwi Antika, 2021), ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan yang meliputi :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas. Kualitas berarti tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu yang baik.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Ketika sesuatu dianggap efektif berarti mempunyai hasil yang diinginkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu beberapa jurnal terkait dengan penelitian penulis yang dapat dilihat pada tabel 2.1 :

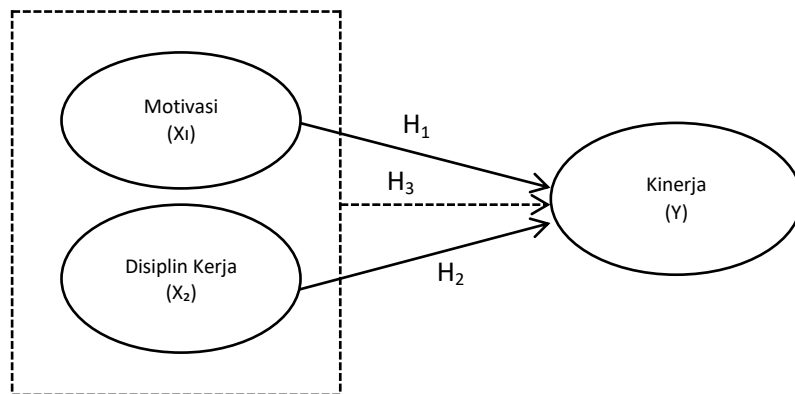
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Afiqih Zulfa Fadillah (2023)	Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang	Analisis Kualitatif	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan
2	Purnawati (2022)	Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan CV Asakota Kota Bima	Analisis Deskriptif	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Sumber Daya Manusia Pada Karyawan
3	Yuyukliana (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Lucky Mitra Abadi Malang	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

4	Nurindah Dwi Antika (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X pabrik Gula lestari kertosono	Analisis Regresi linier Berganda	Motivasi Secara Parsial berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Positif terhadap kinerja Karyawan
5	Angga Pratama (2020)	Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan produktivitas Karyawan PT Sentrak Metal	Analisi SWOT dan QSPM	Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesis atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka pemikiran harus didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan yang kaitan antara variabel-variabel penelitian. Dengan demikian skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
- > Pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada

Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

H2 : Diduga disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

H3 : Diduga motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2022: 2). Menurut Tri Diana (2022) metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Analisis data ini bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode dalam penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Menurut (Karimuddin Abdullah, 2021: 1) penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian asosiatif suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Maka dari itu penelitian kuantitatif kausal mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas (X) motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, dari beberapa populasi dan sampel dengan teknik pengambilan sampel random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan pertanyaan atau angket (kuesioner).

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penilaian survei. Menurut (Misbahul Jannah, 2021: 10) metode survei digunakan dalam evaluasi untuk memperoleh atau mengumpulkan data informasi yang luas secara sistematis dan akurat. Dalam penelitian survei informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan instrumen angket (kuesioner).

3.1.3 Variabel Penelitian

Menurut (Parikesit Penagsang, 2022) variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga didapatkan sebuah keterangan mengenai sesuatu tersebut, kemudian menarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjelasan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mendahului atau mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat tergantung pada variabel yang didahului. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih , Jl.Lingkar Timur Terminal Type C Kel. Sukaraja Kec. Kota Prabumulih Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 22 Maret 2025 Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih , Jl.Lingkar Timur Terminal Type C Kel. Sukaraja Kec. Kota Prabumulih Selatan.

3.1.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu sifat atau nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022: 39). Berikut operasional variabel penelitian pada tabel 3.1 yang akan dilakukan yaitu :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item Kuesioner
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 39).	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Purnawati, 2022).	1. Tujuan dan Keterampilan	1-3
		2. Teladan Kepemimpinan	4-5
		3. Keadilan	6
		4. Pengawasan Terlampir	7
		5. Hukuman	8
		6. Ketegasan	9
		7. Hubungan Manusia	10
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Jalaludin Sayuti, 2022).	1. Kualitas	1-3
		2. Kuantitas	4-5
		3. Ketepatan Waktu	6-7
		4. Efektivitas	8-10

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek mempunyai kualitas dan karakteristik oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yang berjumlah 28 pegawai. Yang terdiri dari 10 pegawai ASN dan 18 pegawai PHL.

3.2.2 Sampel Menurut Nazir (Dalam Putri Mei Rani 2022)

Menurut (Sugiyono, 2022: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adanya sampel di dalam penelitian ini berjumlah 28 orang yang merupakan seluruh dari populasi pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Sedangkan untuk pengujiannya menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila kumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah informasi yang diperoleh dari peneliti untuk pengumpulan datanya. Berikut penjelasan mengenai pengumpulan data yang dapat menggunakan data primer dan data sekunder sebagai berikut (NS. Taqwin, 2021: 63) :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh instansi maupun perorangan dari objek data terebut. Teknik yang digunakan peneliti untuk

mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di dapatkan dari sumber lain atau sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, buku, internet dan juga pihak lain.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan peneliti datang langsung ke lokasi tempat penelitian untuk memperhatikan hal-hal apa saja yang terjadi di lokasi tersebut.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan skala likert untuk mengukur setiap instrumennya.

Menurut (Sugiyono, 2022: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Untuk keperluan ini setiap jawaban dapat ditentukan skala pengukuran skor sebagai berikut :

- | | | |
|------------------|------|--------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | Skor 5 |
|------------------|------|--------|

2. Setuju	(S)	Skor 4
3. Cukup Setuju	(CS)	Skor 3
4. Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya dari seseorang lainnya. Sehingga digunakan untuk mendukung penelitian. Alat dokumentasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini berupa kamera, alat tulis, catatan lapangan dan studi pustaka.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut (Madjidu, dkk: 2022) digunakan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang diteliti, keakuratan validitas suatu alat test akan dapat melakukan fungsinya sebagai alat ukur valid. Penelitian ini pengukuran validitas digunakan aplikasi SPSS. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Corelation*.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ns. Taqwin, 2021: 77) uji reliabilitas (keandalan) adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila di terapkan pada waktu yang berbeda. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $\geq 0,6$.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugi Suhartono, 2023) sebelum dilakukannya pengujian hipotesis maka perlu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yang sebagaimana uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Adapun uji asumsi klasik yang dapat digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji shapiro – wilk untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel kecil tidak lebih dari 50 sampel. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF).

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu uji yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap independen dengan persamaan regresi dan model regresi mengandung uji heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Model regresi yang baik adalah heterosdastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil ,sedang, dan besar).

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service solution* (SPSS) 16. Variabel Depeden adalah kinerja pegawai sedangkan variabel independen meliputi Motivasi dan Disiplin kerja.

Model regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (kinerja pegawai)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi dari Motivasi

b_2 : Koefisien Regresi dari Disiplin kerja

x_1 : Motivasi

x_2 : Disiplin kerja

e : Tingkat kesalahan (standard error)

3.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Jalaludin Sayuti,, 2022).

- a. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- b. Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

2. Uji simultan (Uji F)

Menurut (Syahfrizal, 2021) Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut ;

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independen diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugi Suhartono, 2023). Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1.
- b. Bila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- c. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian dan Deskripsi Responden

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Kota Prabumulih sebagai penanggung jawab bidang perhubungan, di tingkat Kota Prabumulih dalam membentuk instansi berdasarkan tugas dan fungsinya. dalam merumuskan indikator kinerja utama Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, Pembentukan Dinas Perhubungan Kota Prabumulih ditetapkan dengan peraturan Daerah Kota Prabumulih No. 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih, dimana salah satu kewenangan Pemerintah guna mencapai visi dan misi sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas perhubungan Kota Prabumulih

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan karakteristik yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan agar bisa jauh lebih baik di masa yang akan datang. Banyak interpretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Visi itu sendiri tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, kemungkinan kemajuan dan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

4.1.2.1 Visi

“Teciptanya Sistem Dinas Perhubungan Yang Handal, Lancar, Tertib, Efisien dan Efektif”.

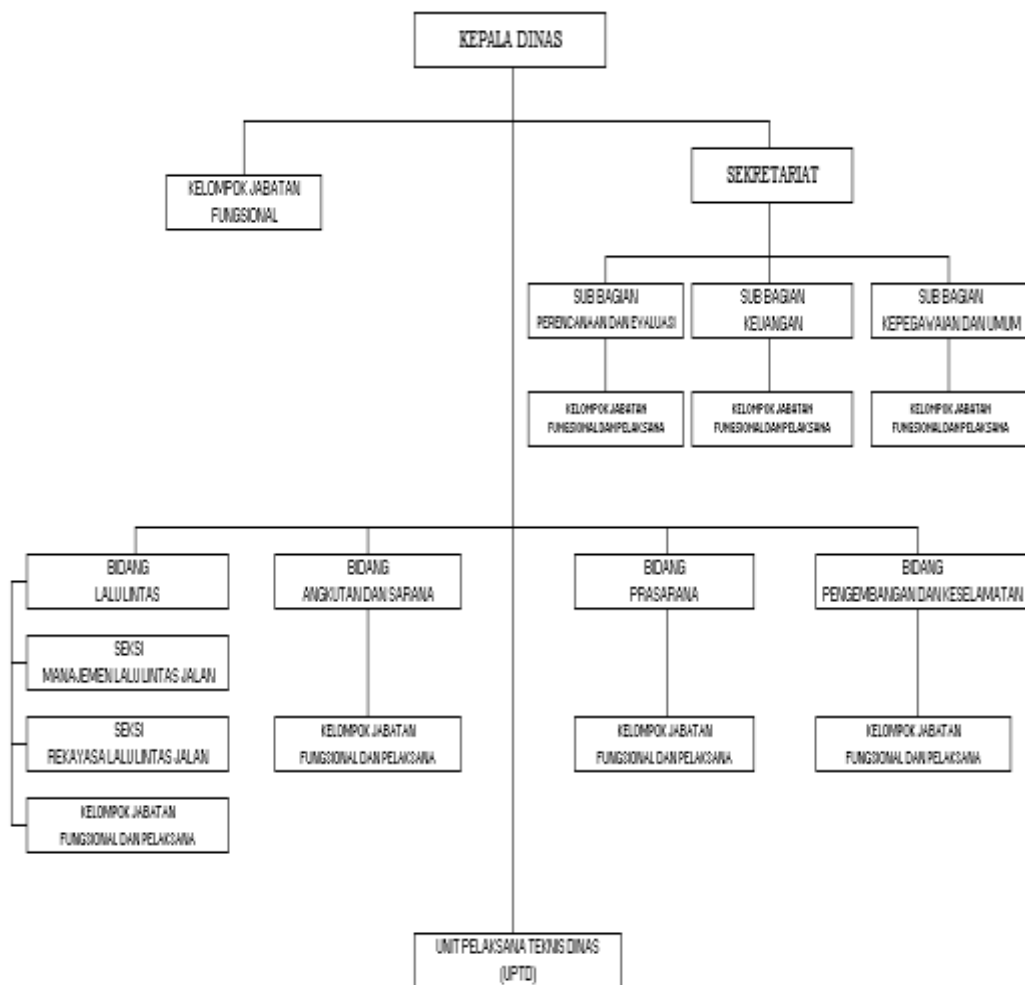
4.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan kehandalan sistem perhubungan.
2. Meningkatkan kelancaran, keselamatan dan ketertiban operasional perhubungan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang perhubungan.
4. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan perhubungan.
5. Meningkatkan peran dan fungsi dinas perhubungan, dalam menunjang peningkatan pembangunan perekonomian masyarakat serta peningkatan pendapatan pemerintah kota Prabumulih.
6. Meningkatkan fungsi desiminasi informasi kepada masyarakat.
7. Meningkatkan fungsi jendela informasi online pemerinah Kota Prabumulih yang *up to date*. meningkatkan jaringan komunikasi intranet dan internet dilingkungan Kota Prabumulih.

4.1.3 Struktur Organisasi

Menurut (Hasibuan, 2022), struktur organisasi diartikan sebagai gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, bagian organisasi, kedudukan pejabat dan jenis kewenangan, hubungan sektoral dan perburuhan, garis komando dan tanggung jawab, system pengendalian dan pengelolaan organisasi. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja dan Struktur organisasi merupakan sistem yang harus dilaksanakan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas untuk mewujudkan kesatuan tujuan. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam

pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang. Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. adapun secara umum struktur organisasi yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, dapat dilihat pada gambar 4.1. berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

4.1.3.1 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi secara garis besarnya yaitu:

1. Kepala Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Kepala Dinas Mempunyai Tugas :

- a) Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan;
- b) Pelaksanaan pembinaan operasional di bidang perhubungan;
- c) Penyelenggaraan bimbingan teknis di bidang perhubungan;
- d) Penyelenggaraan, pengendalian dan pengawasan teknis di bidang perhubungan;
- e) Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang perhubungan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f) Pelaksanaan perumusan kebijakan transportasi sarana dan prasarana lalu lintas angkutan darat;
- g) Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dalam pelaksanaan tugas di bidang operasional;
- h) Penyelenggaraan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan hubungan masyarakat, tata usaha serta rumah tangga dinas perhubungan;
- i) Penyelenggaraan, pengendalian dan pembinaan UPTD dalam dinas perhubungan;

- j) Penyelenggaraan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh walikota.

2. Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Sekretaris Dinas Mempunyai Tugas :

- a) Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga perlengkapan, hukum, organisasi dan tata laksana serta hubungan masyarakat;
- b) Pelaksanaan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c) Pelaksanaan tata kelola keuangan;
- d) Pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana kegiatan pemerintahan dan pembangunan serta pembangunan bidang perhubungan;
- e) Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengembangan informasi dan teknologi;
- f) Penyusunan program kegiatan rutin pemerintahan dan pembangunan bidang perhubungan;
- g) Pelaksanaan analisa dan evaluasi kinerja dari pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan di bidang perhubungan.

3. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Mempunyai Tugas :

- a) Penyusunan rencana anggaran belanja rutin maupun pembangunan baik yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah, anggaran pendapatan dan belanja Negara maupun dari sumber lainnya;

- b) Penyusunan program kerja tahunan, program kerja lima tahunan pemerintahan dan pembangunan bidang perhubungan yang telah dikoordinasikan dengan bidang terkait;
- c) Penyusunan rencana pembangunan bidang perhubungan, jangka menengah dan panjang yang telah dikoordinasikan dengan bidang terkait;
- d) Pengkoordinasikan, pengevaluasian usulan program pembangunan perhubungan, yang dilaksanakan oleh bidang-bidang di lingkungan Dinas Perhubungan;
- e) Penyusunan dokumen-dokumen bidang perhubungan berupa Renstra, sakip dan dokumen lainnya.

4. Subbagian Keuangan Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Keuangan Mempunyai Tugas :

- a) Pelaksanaan pengelolaan tata usaha keuangan dan administrasi keuangan;
- b) Penyiapan bahan dan penyusunan anggaran;
- c) Pelaksanaan tata kelola keuangan, meliputi pembukaan, penyusunan, pertanggungjawaban dan pengamanan dokumen keuangan;
- d) Penyiapan bahan dan penyusunan verifikasi dan pemantauan dan pemantauan pelaksanaan anggaran;
- e) Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyiapan rencana anggaran pendapatan dan belanja rutin serta pembangunan
- f) Penyusunan, pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran.

5. Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian Kepegawaian dan Umum Mempunyai Tugas :

- a) Pelaksanaan pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, kearsipan, kehumasan, administrasi kepegawaian, kelembagaan dan ketatalaksanaan serta pendokumentasian peraturan perundang-undangan;
- b) Pelaksanaan proses penerimaan, pengelolaan, pendistribusian, penggandaan, pengiriman dan pengarsipan surat-surat masuk maupun keluar;
- c) Pengurusan rumah tangga dinas yang meliputi keamanan, kebersihan, pemeliharaan, perlengkapan/peralatan kantor;
- d) Pelaksanaan penyiapan rencana kebutuhan pegawai dan formasi pegawai
- e) Pelaksanaan penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai;
- f) Pelaksanaan penyiapan rencana pegawai yang akan mengikuti ujian dinas dan izin/ tugas belajar.

6. Subbagian bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian bidang Lalu Lintas Mempunyai Tugas :

- a) Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang manajemen lalu lintas; rekayasa lalu lintas, dan analisis dampak lalu lintas;
- b) Penyusunan rencana, program dan evaluasi bidang lalu lintas, di bidang manajemen lalu lintas, rekayasa lalu lintas, dan analisis dampak lalu lintas;
- c) Penganalisaan pengaturan lalu lintas di jalan atau di daerah rawan kemacetan lalu lintas;

- d) Penyusunan dan perencanaan jaringan jalan di wilayah kota;
- e) Pelaksanaan manajemen patroli dan pengawalan untuk kelancaran arus.

7. Subbagian bidang Angkutan dan Sarana Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian bidang Angkutan dan Sarana Mempunyai Tugas :

- a) Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang angkutan dan sarana;
- b) Perumusan rencana, program dan evaluasi serta pengembangan kegiatan pemerintahan dan pembangunan bidang sarana dan transportasi;
- c) Penyusunan jaringan trayek dan penetapan kebutuhan kendaraan angkutan umum yang wilayah pelayanannya dalam kota;
- d) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan dibidang angkutan dan sarana;
- e) Penyusunan dan penetapan jaringan lalu lintas angkutan barang dalam kota.

8. Subbagian bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian bidang Prasarana Mempunyai Tugas :

- a) Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang prasarana;
- b) Perumusan rencana pembangunan prasarana di bidang prhubungan;
- c) Perancangan rekomendasi prizinan kepada walikota terhadap pembuatan halte, areal perparkiran, pembuatan jembatan penyeberangan di jalan, trotoar jalan;

- d) Penyiapan dokumen-dokumen bidang perhubungan berupa sarana dan prasarana perhubungan ;
- e) Pelaksanaan pemeliharaan prasarana perhubungan.

9. Subbagian bidang Pengembangan dan Keselamatan Dinas Perhubungan Kota

Prabumulih Subbagian bidang Pengembangan dan Keselamatan Mempunyai Tugas :

- a) Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan produser di bidang pengembangan dan keselamatan;
- b) Penyusunan rencana dan pembuatan aplikasi dibidang perhubungan;
- c) Pelaksanaan lomba pelajar pelopor berlalu lintas;
- d) Pelayanan fasilitas dan penanganan keselamatan di jalan;
- e) Pelayanan fasilitas kelayakan kendaraan;
- f) Penyebarluasan informasi tentang keselamatan dan ketertiban berlalu lintas melalui media cetak, media elektronik, papan reklame atau aplikasi resmi pemerintah kota.

9. Subbagian UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subbagian UPTD Terminal Mempunyai Tugas :

- a) Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan produser di bidang terminal;
- b) Pelaksanaan pengaturan terhadap kendaraan yang masuk kedalam terminal;
- c) Pelaksanaan pengerjaan kebersihan ruang kantor terminal;

- d) Pelaksanaan inventarisasi barang-barang/ perlengkapan yang ada di terminal;
- e) Pelaksanaan pengawasan terhadap kendaraan angkutan umum yang ada di terminal.

10. Subagian UPTD Parkir Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Subagian UPTD Parkir Mempunyai Tugas :

- a) Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan produser di bidang Perparkiran;
- b) Pelaksanaan pengaturan terhadap perparkiran kendaraan bermotor di tempat-tempat yang telah ditentukan;
- c) Pelaksanaan pengawasan terhadap perparkiran kendaraan di tempat-tempat yang telah ditentukan;
- d) Pelaksanaan pemungutan jasa retribusi parker ditepi jalan umum sesuai dengan titik parker yang telah ditentukan;
- e) Pelaksanaan inventarisasi barang-barang/ perlengkapan yang berkaitan dengan perparkiran.

11. Subagian UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota

Prabumulih Subagian UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Mempunyai

Tugas :

- a) Pelaksanaan pengujian terhadap kendaraan bermotor dan menetapkan bermotor laik jalan;
- b) Pelaksanaan pengelolaan administrasi kendaraan bermotor laik jalan;

- c) Pelaksanaan penginventarisir barang-barang/ perlengkapan yang ada di balai pengujian kendaraan bermotor;
- d) Pelaksanaan pemeriksaan terhadap kendaraan bermotor di jalan bersama dengan undur terkait; Penyusunan saran dan pertimbangan kepada kepala dinas tentang langkah-langkah dan pertimbangan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya

4.1.4 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 28 responden dimana dari 28 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah di kembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 28 responden, maka tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	1	3,57%
2	26 – 30 Tahun	6	21,43%
3	> 30 Tahun	21	75%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data yang di olah 2025

Keterangan pada Tabel 4.2 di atas bahwa responden yang berusia 21 - 25 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3.57%, usia 26 - 30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 21,43%, usia > 30 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 75%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih di dominasi oleh pegawai dengan rentan usia > 30 tahun dengan persentase sebesar 75% sebanyak 21 orang.

Berdasarkan hasil dari penelitian 28 orang responden, maka tingkat pendidikan responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	10	36%
2	Sarjana	14	50%
3	Magister	4	14%
	Jumlah	28	100%

Sumber: Data di olah 2025

Keterangan pada Tabel 4.3 diatas bahwa pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan SMA/ SMK/ Sederajat berjumlah 10 orang dengan persentase 36%, sedangkan responden yang memiliki Tingkat Pendidikan Sarjana berjumlah 14 orang dengan persentase 50% dan responden yang memiliki Tingkat Pendidikan Magister berjumlah 4 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 28 responden, maka status pegawai responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Menurut Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	<i>PNS</i>	10	36%
2	<i>Honorer</i>	18	64%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data di olah 2025

Keterangan pada Tabel 4.4 diatas bahwa responden yang status PNS berjumlah 10 orang dengan persentase 36%, *Honorer* berjumlah 18 orang dengan persentase 64%.

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 28 responden, maka tahun masuk kerja responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Responden Menurut Tahun Masuk Kerja

No	Tahun Masuk Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2008 – 2012	7	25%
2	2012 – 2020	10	36%
3	2020 – 2025	11	39%
Jumlah		28	100%

Sumber : Data yang di olah 2025

Keterangan pada Tabel 4.5 diatas bahwa responden yang masuk kerja pada tahun 2008 – 2012 sebanyak 7 orang dengan persentase 25%, responden, yang masuk kerja pada tahun 2012 – 2020 sebanyak 10 orang dengan persentase 36%, dan responden yang masuk kerja pada tahun 2020 – 2025 sebanyak 11 orang dengan persentase 39%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Tanggapan Reponden Terhadap Kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih terhadap Kinerja Pegawai, yaitu meliputi:

1. Tanggapan mengenai motivasi dan disiplin kerja yang ada.
2. Tanggapan penilai mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Menurut Nazir (dalam Rani, Putri Mei 2022: 49), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kategori :

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Setuju
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju
3. 2,61 – 3,40 = Netral
4. 3,41 – 4,20 = Setuju
5. 4,21 – 5,00 = Sangat setuju

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X1)

Dalam kaitannya dengan Motivasi, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Motivasi pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Reponden Mengenai Motivasi (n=28)

Motivasi	Frekuensi										Total		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.	10	50	17	68	1	3	0	0	0	0	28	121	4.32
Saya diberikan keleluasan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya.	12	60	13	52	3	9	0	0	0	0	28	121	4.32
Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.	12	60	13	52	3	9	0	0	0	0	28	121	4.32
Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja.	10	50	15	60	3	9	0	0	0	0	28	119	4.25
Pimpinan mempunyai solusi ketika	13	65	14	56	1	3	0	0	0	0	28	124	4.43

ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan.													
Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan.	12	60	13	52	3	9	0	0	0	0	28	121	4.32
Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.	10	50	17	68	1	3	0	0	0	0	28	121	4.32
Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.	12	60	13	52	3	9	0	0	0	0	28	121	4.32
Total Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi											224	969	4.33

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi dengan nilai total rata – rata sebesar 4,33 menunjukkan bahwa Motivasi sangat baik. Tanggapan responden terhadap Motivasi dengan nilai tertinggi sebesar 4,43 menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan sangat baik. Dan nilai paling terendah sebesar 4,14 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkannya.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Dalam kaitannya dengan Disiplin Kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (n=28)

Disiplin Kerja	Frekuensi										Total		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
Pegawai mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.	14	70	13	52	1	3	0	0	0	0	28	125	4.46
Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.	7	35	18	72	3	9	0	0	0	0	28	116	4.14
Karyawan mau bekerja sama degan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	13	65	13	52	2	6	0	0	0	0	28	123	4.39
Pimpinan di tempat saya dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai.	8	40	18	72	2	6	0	0	0	0	28	118	4.21
Pimpinan di tempat saya memberikan dorongan akan jiwa bertanggung	15	75	13	52	0	0	0	0	0	0	28	127	4.54

jawab atas pekerjaannya terhadap pegawai													
Saya menerima sanksi (baik atasan maupun bawahan) jika melakukan kesalahan	8	40	18	72	2	6	0	0	0	0	28	118	4.21
Lingkungan di tempat saya bekerja selalu memperhatikan perilaku dan moral setiap pekerja.	13	65	15	60	0	0	0	0	0	0	28	125	4.46
Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.	11	55	17	68	0	0	0	0	0	0	28	123	4.39
Total Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja											224	975	4.35

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja dengan nilai total 4,35 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Sangat Tinggi. Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja dengan nilai tertinggi 4,54 menunjukkan bahwa pimpinan di Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih memberikan dorongan akan jiwa bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap pegawai sangat tinggi. Dan nilai paling terendah sebesar 4,14 menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja.

4.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai(Y)

Dalam kaitannya dengan variabel Kinerja Pegawai, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai variable Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (n=28)

Kinerja Pegawai	Frekuensi										Total		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		(N) 3		(TS) 2		(STS) 1				
Pekerjaan atau tugas diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki	13	65	13	52	1	3	1	2	0	0	28	122	4.36
Saya selalu taat pada jam kantor sesuai yang telah ditetapkan di instansi.	8	40	18	72	2	6	0	0	0	0	28	118	4.21
Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.	8	40	18	72	2	6	0	0	0	0	28	118	4.21
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan instansi	8	40	19	76	1	3	0	0	0	0	28	119	4.25
Pembagian tugas yang adil memberikan saya motivasi dan arahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.	15	75	10	40	3	9	0	0	0	0	28	124	4.43
Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan	14	70	11	44	3	9	0	0	0	0	28	123	4.39

peraturan perusahaan.														
Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan ataupun rekan kerja lainnya.	11	55	15	60	2	6	0	0	0	0	0	28	121	4.32
Rekan kerja selalu memberikan motivasi apabila sedang mengalami kesulitan.	9	45	17	68	2	6	0	0	0	0	0	28	119	4.25
Peralatan dan teknologi menunjang saya untuk melakukan pekerjaan secara optimal.	12	60	13	52	3	9	0	0	0	0	0	28	121	4.32
Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	16	80	11	44	1	3	0	0	0	0	0	28	127	4.54
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai												280	1212	4.33

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai total sebesar 4.33 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sangat baik. Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi sebesar 4,54 menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan sangat baik saat bekerja dalam tim. Dan nilai paling terendah sebesar 4,21 menunjukkan bahwa pegawai selalu taat pada jam kantor sesuai yang telah ditetapkan di instansi dengan sebaik - baiknya. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerjanya agar Kinerja Pegawai meningkat.

4.3 Hasil Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r dan r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom corrected items-total correlation.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%

Pada tahap survey, kuesioner berisikan 26 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Motivasi (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.0357	51.739	.617	.768
X02	65.0357	48.184	.890	.744
X03	65.0357	48.184	.890	.744
X04	65.0357	51.739	.617	.768
X05	64.9286	53.402	.379	.781
X06	65.0357	48.184	.890	.744
X07	65.0357	51.739	.617	.768
X08	65.0357	48.184	.890	.744
Total	34.6786	14.226	1.000	.900

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Disiplin Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.1786	29.485	.493	.741
X02	65.5000	30.037	.389	.749
X03	65.2500	28.713	.563	.732
X04	65.4286	27.291	.891	.708
X05	65.1071	30.099	.457	.746
X06	65.4286	27.291	.891	.708
X07	65.1786	29.560	.559	.739
X08	65.2500	30.343	.422	.749
Total	34.8214	8.226	1.000	.798

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Kinerja Pegawai (Y)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	83.0000	62.000	.515	.743
X02	83.1429	60.794	.829	.731
X03	83.1429	60.794	.829	.731
X04	82.8571	61.757	.702	.738
X05	82.9286	62.439	.508	.744
X06	83.0000	60.889	.572	.737
X07	83.0357	63.369	.484	.748
X08	83.1071	61.951	.669	.739
X09	82.8571	61.757	.702	.738
X10	82.8214	64.374	.406	.753
Total	43.6786	17.115	1.000	.853

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada signifikan 5% dengan jumlah total responden adalah 28 orang maka di ketahui r tabel sebesar 0,374. Pada hasil dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) pada 26 pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur di nilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan di nilai pengukurannya tidak berubah – ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas
Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel x_1 (Motivasi) sebesar 0,900, variabel x_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,798, variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir

pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.3.3.1 Uji Normalitas

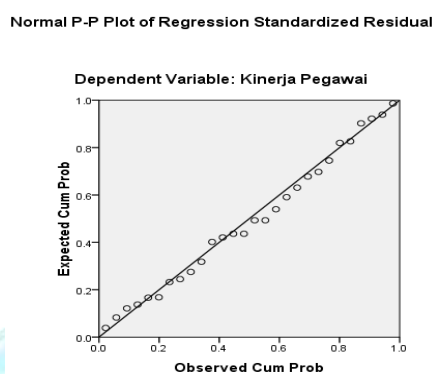
Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot



Gambar 4.2 di atas memperlihatkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi unsur normalitas atau dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk prediksi nilai berdasarkan masukan dari variabel independen.

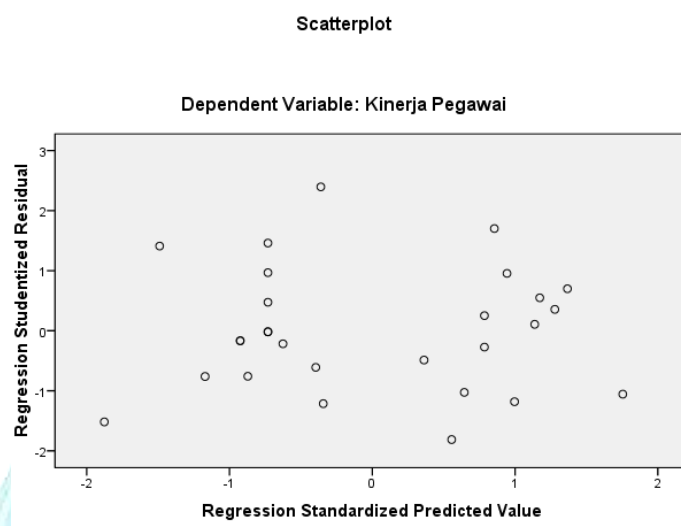
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.3.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari Multikolinearitas, VIF disini maksudnya pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.

Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel

4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.584	4.917		.322	.750		
Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002	.525	1.906
Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001	.525	1.906

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Motivasi (x_1) sebesar 1.906 dengan nilai *tolerance* 0,525; nilai VIF untuk Disiplin Kerja (x_2) sebesar 1.906 dengan nilai *tolerance* 0,525. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.4 Metode Analisis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel Motivasi (x_1) dan Disiplin Kerja (x_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Analisis regresi linier

berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y : Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi dari Motivasi

b₂ : Koefisien Regresi dari Disiplin Kerja

x₁ : Motivasi

x₂ : Disiplin Kerja

e : Tingkat Kesalahan (Standar error)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.584	4.917		.322	.750
Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002
Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Dari tabel 4.12 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,584 + 0,510X_1 + 0,701X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,584 artinya apabila Motivasi dan Disiplin Kerja sama dengan nol (0) maka variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih nilai nya sebesar 1,584. Koefisien regresi $X_1 = 0,510$ artinya apabila variabel independen meningkatkan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka variabel dependen akan mendapatkan tambahan jumlah variabel Kinerja Pegawai sebesar 51%.
- b. Koefisien regresi $X_2 = 0,701$ artinya apabila variabel dependen meningkatkan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka variabel dependen akan mendapatkan tambahan jumlah variabel Kinerja Pegawai sebesar 70,1%.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

1. H1 : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, **Diterima**. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
2. H2 : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, **Diterima**. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
3. H3 : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas

Perhubungan Kota Prabumulih, **Diterima**. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.4.2.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada variabel signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Hasil dari uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.584	4.917		.322	.750
Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002
Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,468 > 1,706$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,622 > 1,706$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H2) diterima.

4.4.2.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen / terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika signifikansi $F < 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
2. Jika signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.066	2	176.533	40.474	.000 ^a
	Residual	109.041	25	4.362		
	Total	462.107	27			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40.474 > 3,39$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

4.4.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil dari koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.745	2.08845	1.973

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R square* diketahui adalah sebesar 0,745. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lokasi, fasilitas, dan layanan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,510 artinya apabila variabel Motivasi mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 51%. Variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,468 > 1,706$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,701 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 70,1%. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,622 > 1,706$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil uji F variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40.474 > 3,39$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti lokasi, fasilitas, dan layanan pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori – teori yang mendukung, maka dapat di ambil kesimpulan :

1. Diketahui untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah nilai t hitung $3,468 >$ nilai t tabel $1,706$. Berdasarkan analisis pengaruh variabel independen motivasi (X_1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Diketahui untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah nilai t hitung $3,622 >$ nilai t tabel $1,706$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
3. Diketahui hasil uji penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar $40,474 >$ F tabel $3,39$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $74,5\%$ sedangkan sisanya $25,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel

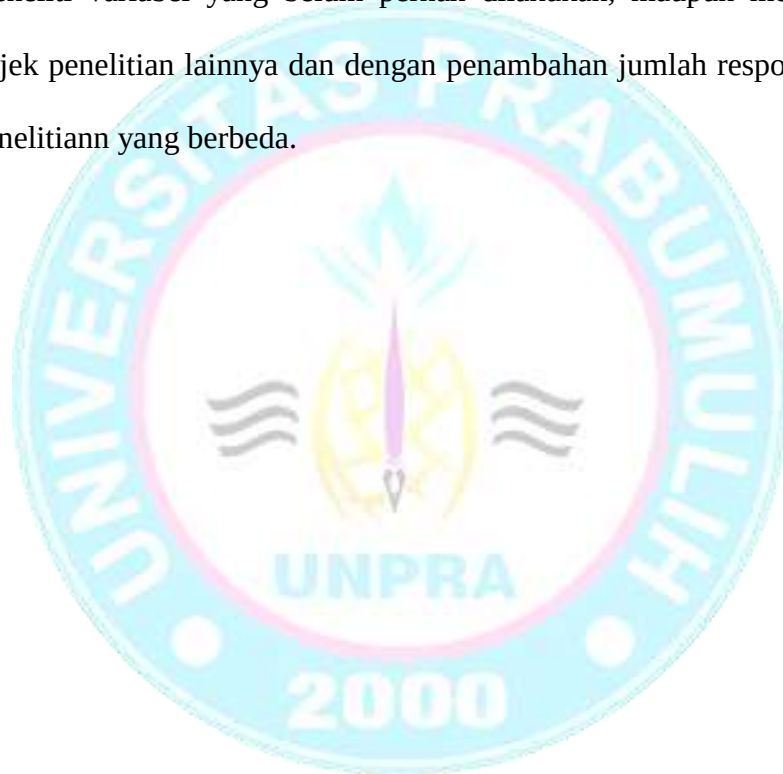
motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

5.2 Saran

Dengan telah dilakukan penelitian pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Kota Prabumulih, maka peneliti menyarankan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan masalah motivasi, maka peneliti menyarankan pihak manajemen pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Kota Prabumulih untuk meningkatkan atau memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang memuaskan agar pegawai selalu terus termotivasi dalam bekerja.
2. Berdasarkan masalah disiplin kerja, maka peneliti menyarankan pihak manajemen pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Kota Prabumulih untuk meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan agar terlaksana dengan baik.
3. Berdasarkan masalah kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan pihak manajemen pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Kota Prabumulih untuk dapat menggunakan waktu dengan sebaik – baiknya dalam bekerja agar hasil yang diperoleh mencapai maksimal.

4. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan seperti lokasi, fasilitas dan layanan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dengan variabel – variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan, maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden objek penelitiann yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. K., Jannah. M., Aiman. U., Taqwin. N. S, dkk. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Aceh : Ikapi.
- Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman, Yogyakarta : Deepublish.
- Aridiyanto, M. J. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi (Studi Kasus: Koperasi Di Surabaya Utara) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.
- Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. *Jurnal Pijar*, 1(3), 760-765.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, A. J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29-38.
- Kusuma, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang (Doctoral dissertation, STIE Malangkecewara).
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372.
- Priadana. S., & Sunarsi. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tanggerang Selatan : Pascal Books.
- Purba. S., & Triono (2023). *Manajemen Suumber Daya Manusia*. Sumatera Barat : PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Purnawati, P., & Kusumayadi, F. (2022). Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan CV. Asakota Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5827-5832.

- Rani, Putri Mei (2022). *Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Furniture Jati Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Toko Dunia Jati Prabumulih*. (Skripsi). Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Prabumulih.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Suhartono, S., & Sari, A. C. (2023). Analisis Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2), 732-757.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.



LAMPIRAN





PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Lingkar Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Website: www.kotaprabumulih.go.id E-mail: dishubprabumulih@gmail.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor: 800/355/Dishub/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	■ Syamsul Feri, SE., M.Si
NIP	■ 197912172008011003
Pangkat/Gol	■ Pembina / IV a
Jabatan	■ Kepala Dinas Perhubungan
Instansi	■ Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Dengan ini memberikan izin melaksanakan penelitian untuk mengumpulkan keterangan atau data yang diperlukan dalam pelaksanaan Kerja Praktik untuk mahasiswa Universitas Prabumulih:

Nama	■ Nadine Cailla Jea Ananta
NIM	■ 2021110025
Program Studi	■ Manajemen

Demikian surat izin penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Prabumulih, Maret 2025
Plt. Kepala Dinas Perhubungan
Prabumulih,



Syamsul Feri, SE., M.Si
Pembina / IV a
NIP. 197912172008011003



KUESIONER PENELITIAN
TENTANG
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PRABUMULIH

Kepada:

Yth bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Saya adalah Mahasiswa Universitas Prabumulih yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN KOTA PRABUMULIH”. Untuk kepentingan penelitian tersebut penulis menyusun kuesioner yang di dalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang di maksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu, khususnya berkenaan dengan “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN KOTA PRABUMULIH”.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan Terima Kasih.

DAFTAR PERTANYAAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Nama :
3. Usia :Tahun
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
☐ Strata (S1) ☐ Magister (S2)

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda pada kolom yang telah disediakan.
2. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.
3. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
4. Terdapat 5 (Lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
5. Terima kasih atas kerja sama yang bapak/ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini.

Kuesioner Mengenai Motivasi (XI)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2.	Saya diberikan keleluasan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya.					
3.	Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja.					
5.	Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan.					
6.	Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan.					
7.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					

Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pegawai mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.					
2.	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.					
3.	Karyawan mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Pimpinan di tempat saya dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai.					

5.	Pimpinan di tempat saya memberikan dorongan akan jiwa bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap pegawai.					
6.	Saya menerima sanksi (baik atasan maupun bawahan) jika melakukan kesalahan.					
7.	Lingkungan di tempat saya bekerja selalu memperhatikan perilaku dan moral setiap pekerja.					
8.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					

Kuesioner Mengenai Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pekerjaan atau tugas diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki.					
2.	Saya selalu taat pada jam kantor sesuai yang telah ditetapkan di instansi.					
3.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan instansi.					
5.	Pembagian tugas yang adil memberikan saya motivasi dan arahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
7.	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan ataupun rekan kerja lainnya.					
8.	Rekan kerja selalu memberikan motivasi apabila sedang mengalami kesulitan.					
9.	Peralatan dan teknologi menunjang saya untuk melakukan pekerjaan secara optimal.					
10.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.					

Hasil Uji Validitas

Motivasi (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.0357	51.739	.617	.768
X02	65.0357	48.184	.890	.744
X03	65.0357	48.184	.890	.744
X04	65.0357	51.739	.617	.768
X05	64.9286	53.402	.379	.781
X06	65.0357	48.184	.890	.744
X07	65.0357	51.739	.617	.768
X08	65.0357	48.184	.890	.744
Total	34.6786	14.226	1.000	.900

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Disiplin Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.1786	29.485	.493	.741
X02	65.5000	30.037	.389	.749
X03	65.2500	28.713	.563	.732
X04	65.4286	27.291	.891	.708
X05	65.1071	30.099	.457	.746
X06	65.4286	27.291	.891	.708
X07	65.1786	29.560	.559	.739
X08	65.2500	30.343	.422	.749
Total	34.8214	8.226	1.000	.798

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Kinerja Pegawai (Y)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	83.0000	62.000	.515	.743
X02	83.1429	60.794	.829	.731
X03	83.1429	60.794	.829	.731
X04	82.8571	61.757	.702	.738
X05	82.9286	62.439	.508	.744
X06	83.0000	60.889	.572	.737
X07	83.0357	63.369	.484	.748
X08	83.1071	61.951	.669	.739
X09	82.8571	61.757	.702	.738
X10	82.8214	64.374	.406	.753
Total	43.6786	17.115	1.000	.853

Sumber: Data yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS versi 2016)

Hasil Uji Reliabilitas**Motivasi (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

Disiplin Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

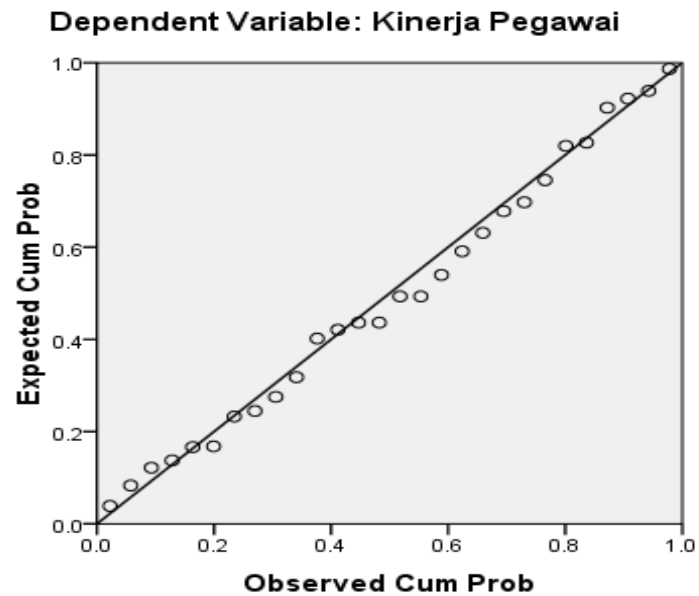
Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

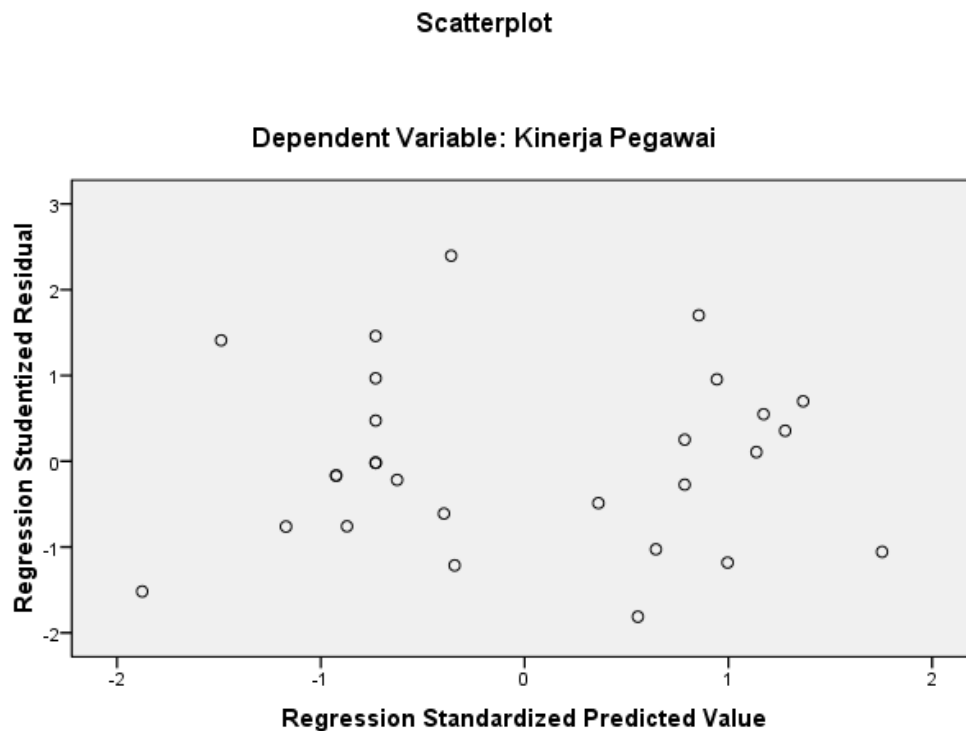
Hasil Uji Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Heteroskedastisitas





Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.584	4.917		.322	.750		
	Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002	.525	1.906
	Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001	.525	1.906

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.584	4.917		.322	.750
	Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002

Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.584	4.917		.322	.750
Motivasi	.510	.147	.465	3.468	.002
Disiplin Kerja	.701	.193	.486	3.622	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.066	2	176.533	40.474	.000 ^a
	Residual	109.041	25	4.362		
	Total	462.107	27			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)

Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.745	2.08845	1.973

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 16)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nadine Cailla Jea Ananta
Tempat, Tanggal Lahir : Prabumulih, 22 Januari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Raya Baturaja Rt.01 Rw.01 Kel.Tanjung
Raman Kec.Prabumulih Selatan
Agama : Islam
No Hp : 0822-7858-6612
Email : nadinecaillajeaananta@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 51 Prabumulih : 2008 – 2014
SMP Negeri 03 Prabumulih : 2014 – 2017
SMA Negeri 01 Prabumulih : 2017 - 2020