**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Surajiyo¹, Irma Idayati², Hairul Aziz³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail : ¹surajiyo@univbinainsan.ac.id, ²irmaidayati@univbinainsan.ac.id,

³hairulaziz64@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Motivation on Employee Performance with Work Discipline as a Moderation Variable in the Transportation Office of Musi Rawas Regency. with respondents as many as 40 people. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance with work discipline as a moderating variable. The method used in this research is quantitative methods and data collection techniques used in this research are using observations, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is simple regression test, correlation coefficient, t test, and moderation test. Testing the first hypothesis, namely the variable Motivation (X1) on Employee Performance (Y) shows that tcount produces a coefficient of 5000. With a sample size of 40, it is found that $df = (40-2)$ and at a significance level of 0.05, the t table value is 1.686. With these results it can be said that motivation (X1) has a significant effect on Pegawai's performance because $t_{count} (5000) > t_{table} (1.686)$. Then the second hypothesis testing shows that there is an increase in the R square value from 0.397 to 0.533. This means that the Work Discipline variable (X2) can strengthen the relationship between Motivation (X1) and Employee Performance (Y). So with this variable Work Discipline (X2) is Pemoderation in the relationship between Motivation (X1) and Employee Performance (Y).

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. dengan responden sebanyak 40 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan uji moderasi. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 5000. Dengan jumlah sampel 40 ditemukan $df = (40 - 2)$ dan pada taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (5000) > t_{tabel} (1,686)$. Kemudian pengujian hipotesis kedua didapat bahwa ada kenaikan nilai R square dari 0,397 menjadi 0,533. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat memperkuat hubungan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dengan ini variabel Disiplin Kerja (X_2) merupakan Pemoderasi antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Didalam sebuah Organisasi Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menjalankan roda Organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan Organisasi, karena manusia merupakan perencana dan pelaku, serta merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu Organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan itu, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja terbaik untuk organisasi tersebut.

Dan Pemimpin juga harus memberikan tugas yang sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin terhadap bawahan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan tulus dan bersungguh-sungguh agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pada Instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menyadari bahwa fungsi Sumber Daya Manusia itu sangatlah penting karena Instansi tersebut merupakan Instansi yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat, dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas setiap pegawai akan memiliki integritas yang baik serta skill yang dapat langsung di implementasikan dalam bidangnya masing-masing.

Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dilakukan untuk mendidik, membimbing, dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi kenyataannya saat ini dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada hal-hal yang menyebabkan kinerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dirasakan masih

belum maksimal yang di indikasikan oleh beberapa permasalahan seperti, masih ada beberapa pegawai yang mengerjakan tugas belum sesuai dengan yang diinginkan atasan dan masih ada juga beberapa pegawai yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan. Selain dari pada itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa kinerja organisasi mungkin juga di indikasikan oleh motivasi yang mana masih adanya beberapa pegawai yang kurang memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan masih ada beberapa pegawai yang kurang bergairah dan mengeluh jika diberikan tugas. Selain dari permasalahan motivasi disiplin kerja juga merupakan indikasi yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas seperti, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan sering menunda tugas kantor.

Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Pelayanan yang dilakukan adalah jasa keselamatan, jasa transportasi darat dan sungai seluruh Wilayah Kabupaten Musi Rawas yang kemudian akan memberikan kenyamanan pada masyarakat Kabupaten Musi Rawas. Untuk memberikan pelayanan yang optimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf hingga pejabat struktural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Selain daripada itu motivasi juga diperlukan dalam mewujudkan kerja yang efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja.

1. Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia [1].

Kinerja merupakan derajat

penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan [4].

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Kinerja

- a. Fungsi Manajemen Kinerja [4]
fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegritas
 - 1) Manajemen kinerja
 - 2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi
 - 3) Manajemen *Reward*
 - 4) Meningkatkan efektifitas manajerial
 - 5) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi
- b. Tujuan Manajemen Kinerja [4]
tujuan dari manajemen kinerja adalah:
 - 1) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
 - 2) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
 - 3) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi dan kinerja individual.
 - 4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.

- 5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah :

- a. kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja [4].

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen [4].

- a. Faktor Kompetensi Individu
Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :
 - 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
 - 2) Motivasi dan etos kerja
- b. Faktor Dukungan Organisasi
Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

2.2 Motivasi.

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu [1].

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour* [5].

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan [2].

“Job motivation is related to a variety of work related attitudes and outcomes”. Dengan kata lain, motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang

berhubungan dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh [2].

2. Fungsi dan Tujuan Motivasi

- a. Fungsi Motivasi
Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [6].
- b. Tujuan Motivasi
Tujuan pemberian motivasi adalah :
 - 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - 3) Mempertahankan ke stabilan karyawan perusahaan.
 - 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 - 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
 - 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 - 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku [6].

3. Indikator-Indikator Motivasi.

Motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk memenuhi motivasi kerja pada pegawai yaitu :

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk berpendapat dan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritikan terhadap sesuatu [2].

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

- 1) Keluarga dan Kebudayaan
- 2) Konsep Diri
- 3) Jenis Kelamin
- 4) Pengakuan dan Prestasi
- 5) Cita-cita dan Aspirasi
- 6) Kemampuan belajar
- 7) Kondisi Pegawai
- 8) Kondisi Lingkungan
- 9) Unsur –unsur Dinamis dalam Pekerjaan .
- 10) Upaya pemimpin memotivasi pegawai [7].

2.3 Disiplin Kerja.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya [3].

Disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakan disiplin [3].

Mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh

pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [5].

2. Fungsi dan Tujuan disiplin kerja

a. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin antara lain :

- 1) Menata kehidupan bersama,
- 2) Membangun kepribadian,
- 3) Melatih kepribadian,
- 4) Pemaksaan,
- 5) Hukuman dan
- 6) Menciptakan lingkungan kondusif [8].

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan Instansi sesuai dengan motif Instansi adalah sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa Instansi dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada Instansi.
- 4) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan Instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang [8].

3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.

Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari :

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif
- c. Disiplin Progresif[5].

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai [3] adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi aturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pemimpin demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apa lagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4 Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variable moderasi antara lain :

- 1. P. Dian and Dkk Penelitian yang dilakukan oleh [9] dengan judul :

“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Surya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi”. (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang) dari hipotesis penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian di dinas perhubungan kab. Musi rawas Dari hasil perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5000. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t_{hitung} (5000) > t_{tabel} (1,686) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana motivasi berpengaruh menciptakan gairah kerja pegawai, rasa aman, nyaman, dan keharmonisan dalam bekerja.

2. B. W. Muhammad Penelitian yang dilakukan oleh [10] dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama”. dari hipotesis penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian di dinas Perhubungan Kab. Musi Rawas Dari hasil perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,024. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,792. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t_{hitung} (4,024) > t_{tabel} (1,792) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.5 Kerangka Berfikir

Gambar 1
Kerangka berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderasi oleh Disiplin Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di komplek Perkantoran Pemkab Musi Rawas, Jl. Sulaiman Amin, No. 3 (0733) 4540089 Fax 4540089, kecamatan Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas.

3.2 Variabel Penelitian

1. Variabel X_1 adalah Motivasi sebagai variabel independen atau bebas.
2. Variabel X_2 adalah Disiplin Kerja sebagai variabel moderator.
3. Variabel Y adalah Kinerja sebagai variabel dependen atau terikat.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 40 orang pegawai negeri sipil [13].

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dijadikan sampel sebanyak 40 orang pegawai negeri sipil [13].

3.4 Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuesioner

3.6 Instrumen Penelitian

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel [12].

Kemudian indikator tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert tersebut ialah :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot = Skor 5

2. Jawaban setuju diberi bobot = Skor 4
3. Jawaban Netral diberi bobot = Skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot = Skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot = Skor 1

3.7 Uji Validitas dan Raliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji Validitas ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau dengan sampel sebanyak 20 responden [13].

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
 n = Banyaknya sampel
 x = Skor tiap item
 y = Skor total variable

Jika hasil menunjukan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner [13]. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum a_i^2}{a_t^2} \right]$$

Dimana :

R = Keofisien Reliability Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^2$ = Total varians butir

a_t^2 = Total varians

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji Normalitas dan uji Linieritas, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari tiga variabel penelitian yang diperoleh berasal dari data yang berdistribusi secara normal atau tidak [15].

b. Uji Linieritas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak [15].

4. Teknik Analisa Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t , uji koefisien determinasi, dan uji moderasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas, yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016 Nomor 10) dan peraturan

Bupati Musi Rawas Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Perhubungan.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Variabel Motivasi (X_1)

Berikut hasil uji validitas dari hasil jawaban responden variabel Mottivasi (X_1) sebanyak 20 pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) didapatlah bahwa setiap nilai korelasi per item terhadap total itemnya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 ($\alpha = 0,05; n = 20$), maka setiap pernyataan dapat dikatakan valid.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut hasil uji validitas dari hasil jawaban responden untuk variabel disiplinkerja (X_2) sebanyak 20 di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplinkerja (X_2) didapatlah bahwa setiap nilai korelasi per item terhadap total itemnya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444 ($\alpha = 0,05; n = 20$), maka setiap pernyataan dapat dikatakan valid.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut hasil uji validitas dari hasil jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 20 pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) didapatlah bahwa setiap nilai korelasi per item terhadap total itemnya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444, maka setiap pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dari 20 responden masing-masing variable.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_t	N of items (Pernyataan)	N of cases (Responden)
Motivasi	0,940	0	15	20
Disiplin Kerja	0,887	0	9	20
Kinerja Pegawai	0,949	0	15	20

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan dari tabel hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas pada kolom *Cronbach's Alpha* adalah variable motivasi (X_1) sebesar $0,940 > r_{hitung} 0,444$, variable disiplin kerja (X_2) sebesar $0,887$, variable kinerja pegawai (Y) sebesar $0,949 > r_{hitung} 0,444$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel

4.2 Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, Dari hasil perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5000. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan hasil ini dapat

dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (5000) > t_{tabel} (1,686)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana motivasi berpengaruh menciptakan gairah kerja pegawai, rasa aman, nyaman, dan keharmonisan dalam bekerja.

Selanjutnya penelitian ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh [10] dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Arta Utama, Dari hasil perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,024. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,792. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (4,024) > t_{tabel} (1,792)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis (H2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Menunjukkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (disiplin kerja) maka di peroleh nilai R square sebesar 0,533 atau dengan persentase sebesar (53,3%). Hal ini menunjukkan hasil nilai R square sebelum adanya variabel moderasi sebesar 0,397 atau dengan persentase sebesar (39,7%) sehingga dapat dikatakan variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,533 atau dengan persentase sebesar (53,3%), sedangkan untuk sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi dan lain-lain.

Selanjutnya penelitian ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Indria H.R, dkk.dengan judul : “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”.

Menunjukkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (Penilaian Kinerja) maka di peroleh nilai R square sebesar 0,90 atau dengan persentase sebesar (9%). Hal ini menunjukkan hasil nilai R square sebelum adanya variabel moderasi sebesar 0,60 atau dengan persentase sebesar (6%) sehingga dapat dikatakan variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,90 atau dengan persentase sebesar (9%), sedangkan untuk sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi dan lain-lain.

P. Dian and Dkk “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Surya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kotamadya Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 administrator properti lokal di Pemerintah Kota Semarang. Menggunakan rumus Slovin, 108 sampel diperoleh.

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling dengan bantuan aplikasi perangkat lunak Smart PLS versi 3.2.7.

Hasil dan pembahasan Responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang menjabat sebagai pengurus barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan 108 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Kuesioner penelitian yang telah disebarkan, diisi dan

dikumpulkan kemudian dilakukan pengecekan. Dari 108 kuesioner yang disebarkan, yang kembali sejumlah 103 kuesioner dan yang rusak karena pertanyaan yang tidak dijawab maupun yang terlewatkan tidak terjawab sejumlah empat kuesioner. Banyaknya kuesioner yang dapat digunakan dan dapat diolah sejumlah 99 kuesioner. Tingkat pengembalian (respon rate) sebesar 95% dan tingkat pengembalian yang dapat digunakan (usable respon rate) sebesar 92% sebagaimana tabel berikut:
No Kuesioner Σ 1 Disebar 108 2 Tidak Kembali 5 3 Kembali 103 4 Digugurkan (rusak) 4 5 Digunakan 99 6 Respon rate 95% 7 Usable respon rate 92%.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama”.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Data Primer diolah diperoleh model regresi linier berganda yaitu: $Y = 1,792 + 0,557 X$ Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,792
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X) sebesar 0,557

Data Primer menunjukkan bahwa hasil analisis t-test menunjukkan angka sebesar 4,8 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Data Primer diperoleh model regresi linier berganda yaitu: $Y = -2,841 + 1,280 X + 1,374 Z$ Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -2,841
Menunjukkan bahwa jika variabel bebas budaya organisasi (X) dan disiplin kerja

(Z) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar -2,841 satuan.

2. Nilai koefisien budaya organisasi (X) sebesar 1,280 Menunjukkan bahwa jika budaya organisasi (X) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,280 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (Z) konstan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (Z) sebesar 1,374 Menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (Z) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,374 satuan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari analisis sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,686. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (5000) > t_{tabel} (1,686)$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik moderasi, dapat di lihat ada kenaikan nilai R square yakin sebelum dilakukan uji moderasi R square sebesar 0,397 sedangkan setelah dilakukan uji moderasi meningkat menjadi 0,533. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat memperkuat hubungan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat dikatakan Motivasi merupakan pemoderasi dalam hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

VI. SARAN

Dari hasil kesimpulan yang telah diambil sebelumnya, dapat diajukan beberapa saran:

1. Saran bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, berdasarkan hasil studi pendahuluan yang sebelumnya dilakukan oleh peneliti bahwa masih ada pegawai yang masih tidak disiplin dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan, hal berarti bahwa pimpinan sebagai seorang yang memiliki peranan yang cukup besar dalam lembaga hendaknya melakukan pengawasan yang lebih ekstra kepada para pegawai, dan masih ada pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja yang mana disebabkan kurangnya motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lembaga maka dari itu hendaknya lembaga lebih memperhatikan apa yang menjadi keluhan bagi para pegawai.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya, bahan yang akan dijadikan penelitian haruslah dikaji lebih mendalam, agar hasil yang didapatkan dapat lebih akurat dan benar-benar teruji. selain dari itu bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, hendaknya dapat meneliti dan mengkaji lebih mendalam berbagai permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari faktor-faktor yang lain.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [2] B. Muhammad, "Teori-Teori Manajemen SDM," in *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, p. 378.
- [3] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya*

-
- Manusia*, 9th ed. Jakarta: Kencana, 2017.
- [4] B. dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 1st ed. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [5] H. Arif Yusuf, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: Caps, 2016.
- [6] Heri Mulyadi, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung perkasa," *manajerial*, vol. 9, 2010.
- [7] P. Doni Juni, *Perencanaan dan pengembangan SDM*, 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [8] Y. dan R. I. Liana, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya," *Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, 2014.
- [9] P. Dian and Dkk, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)," *Magisma J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 19–34, 2019, doi: 10.35829/magisma.v7i1.37.
- [10] B. W. Muhammad, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama," *ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 5, 2018.
- [11] W. U. Haning and Susanti, "Application Of Discipline As Moderating The Relationship Between Giving Compensation And Awards To Performance," *Maj. Ekon.*, 2012.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [13] Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 27th ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [15] K. dan Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [16] Hartono, *Metodologi Penelitian*, 1st ed. Pekanbaru: Zanafala Publishing, 2019.
- [17] G. Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 9th ed. Semarang: Undip, 2018.
-