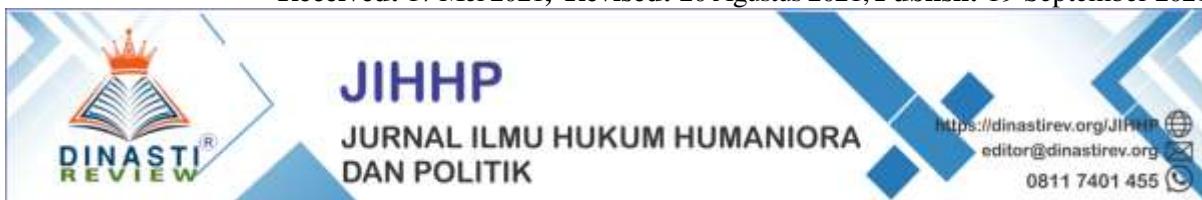


DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>

Received: 17 Mei 2021, Revised: 20 Agustus 2021, Publish: 19 September 2021



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DAN PPNPN PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III TALANG DUKUH JAMBI

Dwi Indah Permatasari¹

¹Universitas Terbuka, Indonesia, indahpermata1609@gmail.com

Corresponding Author: Dwi Indah Permatasari

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 60 pegawai, yang terdiri dari 47 Aparatur Sipil Negara dan 13 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Pengambilan sampel dengan Proportioned Stratified Random Sampling, sedangkan pengumpulan data dengan menggunakan skala Linkert. Teknik analisis menggunakan uji instrument (uji validitas dan reabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji/model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas) untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variable independen dan besarnya sumbangan dari variable bebas yang diteliti terhadap variable terikat dengan menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi berganda dengan alat bantu program SPSS versi 11.5. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

TAP MPR IV/MPR/1999 sudah mengeluarkan perundang-undangan dan aturan pelaksanaan yang mengatur pegawai negeri untuk bekerja dengan disiplin, tidak terlibat korupsi, kolusi dan nepotisme, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan aparatur Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan dasar hukum tentang disiplin pegawai. Di Indonesia, sampai saat ini masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan. Namun demikian, masih banyak pula pegawai negeri yang mempunyai disiplin dan motivasi tinggi, profesional serta mempunyai kebanggaan yang besar terhadap predikat yang disandangnya sebagai pegawai negeri yang

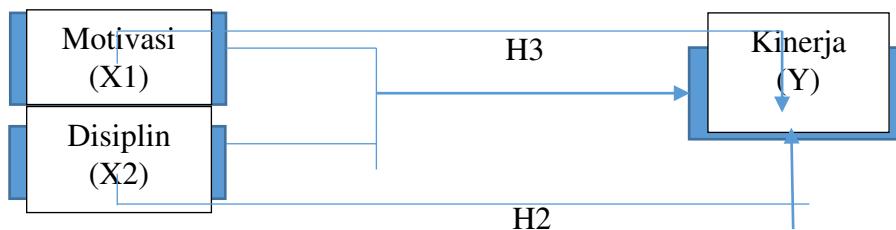
baik. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting peranannya dalam usaha mencapai tujuan dari suatu organisasi/intansi pemerintah.

Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dan berlangsung efektif dan efisien tentu akan mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa. Fenomena yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi yang terletak di Jalan Raya Pelabuhan KM. 09 Kecamatan Taman Rajo, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi merupakan suatu instansi pemerintah di bawah payung Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia, masih terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab yang belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan.

Perumusan masalah yang dapat ditarik dari penjabaran diatas adalah: Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H1



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Secara harfiah, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat bantu atau instrument. Dilihat dari asal kata nya, organisasi pada dasarnya adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi kubutuhan dan mencapai tujuan-tujuannya. Organisasi berbeda dengan alat bantu yang lain, katakanlah dengan teknologi. Perbedaan utamanya terletak pada keterlibatan manusia pada kedua alat bantu tersebut. Bagi organisasi, sumber daya manusia dianggap memiliki peran sentral atau posisi yang sangat strategis, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah, eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan untuk tidak dilakukan karyawan/pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yg tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting. Pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam hal ini Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi adalah kantor di lingkungan Kementerian Perhubungan sejak tahun 1979, Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja pegawainya melalui kepala kasubbag tata usaha yang menyebutkan bahwa aparatur sipil negara dan PPNPN di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas III Talang Dukuh Jambi masih terdapat ASN dan PPNPN yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absensi yang digunakan yaitu system finger print sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya, dan permasalahan kompleks lainnya yang akan dijelaskan pada permasalahan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas III Talang Dukuh Jambi mendorong pegawainya agar memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya dengan *reward* pegawainya yang memenuhi target, bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas III Talang Dukuh Jambi dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja.

Perumusan Masalah

Untuk menjawab masalah penelitian ini, dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan PPNPN di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan PPNPN di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai dengan pendekatan lima jenjang hierarki kebutuhan dalam diri manusia akan dapat terwujud dan tercermin pada tingkat tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, tingkat keinginan untuk berprestasi dan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi adalah sebagai suatu bentuk ketaatan setiap anggota terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai akan terwujud apabila ada keserasian antara disiplin kerja dan motivasi kerja yang tercermin pada tingkat kemampuan kerja sesuai standar, tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau program serta tingkat kemampuan melaksanakan perintah, petunjuk dan arahan dari pimpinan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia dengan disiplin dan motivasi. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Motivasi, disiplin dan kinerja saling mempengaruhi tapi bukan konsep yang sinonim. Disiplin dan motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja keras untuk menyempurnakan hasil pekerjaannya menunjukkan motivasi yang tinggi. Dalam suatu organisasi, apabila motivasi para pegawainya tinggi, maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila motivasi para pegawainya rendah maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah.

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan pengembangan kerangka pemikiran teoritis yang dilakukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi.

METODE PENELITIAN

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu bentuk ketataan terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan kantor 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas yang melebihi rata-rata 2. Kualitas yang lebih baik dari pegawai lain 3. Standar pegawai yang melebihi standar resmi dari kantor 4. Pengetahuan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan 5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan 6. Ketetapan waktu menyelesaikan tugas.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara dan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2004). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Kasubbag Tata Usaha dan menyebarkan quesioner yang bertujuan untuk mengetahui pendapat mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 47 Aparatur Sipil Negara dan 13 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri).

Sangadji dan Sopiah (2010:186) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat diambil oleh peneliti dari beberapa jumlah dari keseluruhan populasi yang sesuai dengan kriteria peneliti. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan benar, karena hal ini akan berpengaruh berhasil atau tidaknya hasil penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2012:81) mengatakan bahwa sampling dibagi menjadi dua, yakni: probability sampling dan non-probability sampling. "Probability sampling adalah teknik sampling yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur untuk dipilih menjadi sampel. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik probability sampling, dengan tidak memandang siapa saja yang perlu mengisi kuesioner, namun seluruh pegawai di Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi berjumlah 60 orang dapat mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator dalam kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, Ghazali (2006:85). Uji signifikansi menggunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini merupakan jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang, sehingga nilai *degree of freedom* (df) = $60 - 2 = 58$. Nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r -tabel = 0,211. Jika r -hitung > r -tabel dan nilai positif, maka item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r -table = 0,211 (nilai r -table untuk $n = 58$). Jadi dapat disimpulkan semua indikator tersebut adalah valid. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kerlinger (2006:106) bahwa suatu alat ukur sudah dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat

digunakan untuk mengukur secara tepat konsep yang ingin diukur, sehingga hasil dari pengukuran tersebut tidak menimbulkan keraguan.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji realibilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (), dimana jika $> 0,60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliable, Ghazali (2006:89). Pengolahan data menggunakan Program SPSS Versi 22 yang hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0,721	Reliabel
Disiplin (X2)	0,789	Reliabel
Kinerja (Y)	0,838	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan berarti kuesioner yang disebarluaskan terhadap pegawai adalah sah artinya pernyataan-pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut, dan handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji asumsi bahwa variabel dependen dan independennya mengikuti distribusi normal, sehingga nilai error pun akan mengikuti distribusi normal. Jika histogram residual menyerupai grafik distribusi normal maka bisa dikatakan bahwa residual mempunyai residual normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal.

yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Uji Normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi, Ghazali (2006:90). Deteksi normalitas dalam model penelitian ini dilihat melalui analisis grafik dengan grafik *Normal Probability Plot*.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA PNS

Observed Cum Prob

0.00 .25 .50 .75 1.00

1.00

.75

.50

.25

0.00

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas. Model yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel. Dengan melihat angka VIF (*Variance Influence Factor*) dan *Tolerance*. Cara menguji untuk dapat menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* < 0.10 atau *VIF* > 10, Ghazali (2006: 91-92)

Table 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		(Constant)
Motivasi	0,708	1,412
Disiplin	0,708	1,412

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006: 105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan dasar analisis: Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak terjadi ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja PNS

Regression Standardized Predicted Value

-2 -1 0 1 2 3

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4 Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda Model

Unstandardized Coefficients

B		Std. Error
1	(Constant)	-4.924
Motivation	0.815	0.097
Discipline	0.290	0.091

variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -4.924 + 0,815X1 + 0,290X2$$

Keterangan:

X1 = Kinerja

X2 = Disiplin

Y = Kinerja

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen perubahan variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependennya.

Tabel 5 R		R Square
Koefisien		
Determin		
asi Model		
1	.856a	.732

maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Uji t dilakukan dengan melihat signifikansi t-hitung yang diperoleh dilakukan pembandingan dengan *alpha* yang ditetapkan (0,05) dan juga membandingkan t-hitung terhadap t-tabel(2,00).

Tabel 6 Hasil Uji t		Sig.
Pasrial (Uji t) Model		
1	(Constant)	.082
Motivasi	8.425	.000
Disiplin	3.209	.002

Sumber : Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda seperti yang terlihat pada Tabel. menunjukkan :

Hasil dari uji t variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilainya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t-hitung (8.425) lebih besar daripada nilai t-tabel (2,00), sehingga tolak H0 dan terima H1 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari uji t variabel disiplin (X2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002, dimana nilainya lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditetapkan (0,05) dan nilai t-hitung (3.209) lebih besar daripada nilai t-tabel (2,00), sehingga tolak H0 dan terima H1 yang berarti Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas (Sig) yang dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Bila prob $<\alpha$, maka variable tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa semua variabel signifikan mempengaruhi Kinerja.

PEMBAHASAN

Faktor yang paling penting yang harus perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja seorang pegawai adalah membutuhan penghargaan (*reward*), dipromosikan jika berprestasi. Sesuai pendapat McClelland dan kawan-kawan dalam Avery dan Baker (2002:138) membagi jenis kebutuhan ke dalam tiga kategori dasar, yaitu: (1) Need of achievement (kebutuhan berprestasi), yaitu keinginan untuk berbuat lebih baik dalam suasana persaingan dengan memperhatikan standar-standar tertentu dalam bekerja. Kebutuhan berprestasi juga merupakan kebutuhan untuk selalu meningkatkan hasil kerja dan mutu kerja serta selalu ingin menonjol dikalangan sesamanya. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi secara umum memiliki ciri-ciri : mereka bersemangat sekali apabila unggul, menentukan tujuan secara realistik dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik, mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasil kerjanya, bertindak sebagai wirausaha, memiliki tugas menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyakan orang, mereka menghendaki umpan balik konkret yang cepat terhadap prestasi, mereka bekerja tidak terutama mendapatkan uang atau kekuasaan, mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung, organisasi dan diperlukan dalam organisasi. (2) Need for power (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu keinginan untuk mampu mempengaruhi orang lain. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur manusia lain senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain. (3) Need for affiliation (kebutuhan sosial), yaitu keinginan untuk bersosialisasi dengan anggota masyarakat lain yang ada disekitarnya. Kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dengan orang lain adalah kebutuhan yang bersifat sosial, senang bergaul dengan sesama orang lain dan bersifat penolong terhadap sesama yang mengalami kesusahan atau kesukaran. Hal ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Aarabi dan kawan-kawan (2013) dengan judul "*Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service Industry*" yang menunjukkan bahwa motivational factor (promosi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Industri Pelayanan Malaysia. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. Dengan terpenuhinya kebutuhan motivasi maka seseorang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut: kewajiban pegawai, larangan bagi pegawai dan sanksi bagi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-sehari masih mempunyai disiplin tergolong rendah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di

lakukan oleh Kristiyan dan Rahmasari (2009) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2012) dengan judul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta.

Sedangkan hasil pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi. Artinya semakin tinggi motivasi yang disertai disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai ($\beta = 0,686$) untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sementara disiplin kerja terhadap kinerja diporelah nilai ($\beta = 0,261$). Hasil ini memberikan pengertian bahwa dengan adanya dorongan atau motivasi kerja dan disertai disiplin kerja yang penuh tanggung jawab maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja seseorang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi. Artinya, semakin tinggi dorongan pegawai untuk menentukan seberapa banyak usaha yang akan dihasilkan untuk melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang akan dihasilkan oleh pegawai
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi. Artinya semakin tinggi motivasi yang disertai dengan disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dhasilkan oleh pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka selanjutnyaakan disampaikan saran-saran berkenaan dengan upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi memperhatikan faktor-faktor yang mendasari timbulnya motivasi pada diri pegawai, misalnya: pemberian reward, ataupun promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai, karena adanya motivasi dan dorongan seseorang yang bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai. Untuk tercapainya suatu tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan, maka pegawai harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya dalam menghasilkan hasil kerja selama periode tertentu sesuai standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.
2. Hendaknya pimpinan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi memperhatikan perilaku disiplin pegawai yang merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya. Makaperlu adanya pengawasan absensi, ketepatan waktu bekerja pegawai, dan memberikan sanksi jika pegawai melanggar peraturan. Karena dengan cara meningkatkan perilaku disiplin pegawai, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan kasus larangan bagi pegawai yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang pegawai dapat memenuhi norma-norma peraturan yang ditetapkan. Selain itu perlu ada ketegasan sikap pimpinan untuk mengontrol dan memberikan sanksi tindakan disiplin kepada setiap pegawai dalam bekerja. Dengan demikian kinerja aparatur sipil negara dan ppnnpn di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Talang Dukuh Jambi akan lebih baik lagi.
3. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna karena adanya berbagai keterbatasan antara lain variabel-variabel lain diluar penelitian yang ada, sehingga bagi peneliti yang akan datang dapat meneruskan dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Aarabi MS, Subramaniam ID, Baker A. 2013. *Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry*. *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 9, ISSN 1911-2013
- Amianti, Ita dan Supriyanto. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)*. Maslahah, Vol.1, No.1
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Avery, Gayle, dan Ellen Baker. 2002. *Psychology at Work*. Prentice- Hall. New York
- Erika, Revida. 2005. *Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Izin Usaha Industri Di Kota Medan Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung

- Suryadi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bina Mitra Globalindo Jakarta*. Tesis Pascasarjana. Universitas Mercu Buana. Jakarta
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Peraturan Pemerintah RI No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS
- Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil