

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE PASER DISTRICT
TRANSPORTATION SERVICE***

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
PASER**

¹Noor Syarifah

noorsyarifah@gmail.com

STIE Widya Praja Tanah Grogot

²Dedi Darmawan

dedy310@gmail.com

STIE Widya Praja Tanah Grogot

³Syamsuddin Azis

syamsuddinazis@gmail.com

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Abstract

This research aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of Civil Servants (PNS) in the Paser Regency Transportation Service. Data was obtained from 67 civil servant respondents via questionnaires, and multiple regression analysis using SPSS 20 was carried out. The results of the analysis show that there is a positive relationship between motivation (X1) and work discipline (X2) and civil servant performance (Y), with the regression formula $Y = 0.490 + 0.560X1 + 0.289X2$. The coefficient of determination (R²) is 51.9%, indicating the contribution of motivation and work discipline variables to civil servant performance, while 48.1% is influenced by other factors. The F test shows the significance of the relationship together, with H₀ rejected. Partially, motivation (X1) and work discipline (X2) each have a significant effect on civil servant performance. Motivation (X1) is the dominant variable with the largest t-count value (4.374). Thus, the hypothesis that motivation (X1) partially has a dominant influence on the performance of civil servants in the Paser Regency Transportation Service can be accepted based on the results of this research.

Keyword: Performance, Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. Data diperoleh dari 67 responden PNS melalui kuesioner, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 20 dilakukan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja PNS (Y), dengan rumus regresi $Y = 0,490 + 0,560X1 + 0,289X2$. Koefisien determinasi (R²) sebesar 51,9%, menandakan kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS, sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan signifikansi hubungan secara bersama-sama, dengan H₀ ditolak. Secara parsial, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Motivasi (X1) menjadi variabel dominan dengan nilai thitung terbesar (4,374). Dengan demikian, hipotesis bahwa motivasi (X1) secara parsial



berpengaruh dominan terhadap kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negera yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah.

Menurut Sitohang (2007:10) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Karena pentingnya manajemen sumber daya manusia maka untuk dapat menunjang kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Dimana motivasi dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu dorongan agar seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karena itulah pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi



dan disiplin kerja yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Menurut Torang (2014:57) “motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.”

Motivasi mempunyai pengaruh besar dalam instansi pemerintah khususnya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser untuk dapat berprestasi, menciptakan sebuah kemajuan, mendapatkan sebuah pengakuan, dan pemberian penggerak menjadi sebuah dorongan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun kenyataannya penyelesaian tugas dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser masih kurang optimal dan belum merasakan motivasi tinggi disetiap pekerjaannya sehingga prestasi kerjanya pun masih dinilai belum sesuai target.

Disiplin kerja memegang peranan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan terutama digunakan untuk memotivasi Pegawai Negeri Sipil agar dapat mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh pimpinannya. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran tanpa ada unsur keterpaksaan, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. (Hartatik, 2014:181)

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser tingkat kedisiplinan dalam kehadiran Pegawai Negeri Sipil masih belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi serta keluar pada saat jam kerja tanpa pemberitahuan. Hal tersebut terjadi dimungkinkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya bimbingan maupun perhatian secara moril dari pimpinan, sehingga Pegawai Negeri Sipil merasa tidak termotivasi untuk datang ke kantor dan bekerja.

Untuk itu diharapkan dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari Pegawai Negeri Sipil dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta mematuhi peraturan yang ada, sehingga efektivitas kinerja yang dihasilkan pun dapat optimal dan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

TINJAUAN TEORITIS

1. Motivasi

Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322) “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.” Menurut Sutrisno (2016:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering



kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:111) “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk memperoleh kepuasan dalam pencapaian tujuan. Motivasi sangat penting bagi suatu instansi, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga kepada masyarakat, baik itu individu maupun kelompok. Semakin tinggi motivasi seseorang akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Nawawi dalam Hartatik (2014:183) “menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.”

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari Pegawai Negeri Sipil terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Untuk itu diharapkan agar Pegawai Negeri Sipil dapat menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para Pegawai Negeri Sipil mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

3. Kinerja

Menurut Torang (2014:74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Brumbrach dalam Suryadana (2015:165) kinerja berarti baik dalam perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak. Tidak hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil mereka sendiri



dalam produk usaha mental dan fisik yang diterapkan untuk tugas serta dapat dinilai terpisah dari hasil.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:190) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Jadi, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok, baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam studi ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengevaluasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang metode penelitian yang digunakan:

1. Tujuan Penelitian:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

2. Desain Penelitian:

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antarvariabel.

3. Populasi dan Sampel:

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. Sampel terdiri dari 67 responden PNS yang dipilih untuk mengisi kuesioner.

4. Instrumen Pengumpulan Data:

Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja PNS.

5. Variabel Penelitian:

Variabel independen (faktor yang mempengaruhi) adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel dependen (hasil yang diukur) adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

6. Analisis Data:

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS 20. Rumus regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,490 + 0,560X1 + 0,289X2$.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Uji validitas Dan Reabilitas



Tabel 1 hasil uji validitas

Variabel Motivasi (X ₁)				
Item	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,625	0,000	0,2404	Valid
2	0,491	0,000	0,2404	Valid
3	0,379	0,002	0,2404	Valid
4	0,748	0,000	0,2404	Valid
5	0,668	0,000	0,2404	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X ₂)				
Item	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,604	0,000	0,2404	Valid
2	0,808	0,000	0,2404	Valid
3	0,670	0,000	0,2404	Valid
4	0,595	0,000	0,2404	Valid
5	0,654	0,000	0,2404	Valid
6	0,627	0,000	0,2404	Valid
7	0,620	0,000	0,2404	Valid
Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)				
Item	r _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Kriteria
1	0,496	0,000	0,2404	Valid
2	0,658	0,000	0,2404	Valid
3	0,746	0,000	0,2404	Valid
4	0,633	0,000	0,2404	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,2404, untuk $df = 67-2=65$; $\alpha=0,05$ maka dalam uji ini seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) memiliki status valid, karena nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r_{hitung} > r_{tabel} sebesar 0,2404.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1	Motivasi	0,627	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,772	0,600	Reliabel
3	Kinerja PNS	0,650	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, hasil koefisien reliabilitas instrumen pada variabel Motivasi adalah sebesar 0,627, instrumen pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,772, dan instrumen pada variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar

0,650 ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,600 yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

2. Analisis Regresi Linera Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,490	0,431	
Motivasi	0,560	0,128	0,508
Disiplin Kerja	0,289	0,122	0,275

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,490 + 0,560X_1 + 0,289X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,490 diartikan bahwa jika variabel bebas (X_1 dan X_2) nilainya adalah 0, maka variabel terikat (Y) nilainya adalah 0,490.
- Koefisien variabel X_1 sebesar 0,560 dapat diasumsikan jika variabel X_2 nilainya 0 dan X_1 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,560. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X_1 dengan Y , semakin meningkat nilai X_1 maka semakin meningkat nilai Y .
- Koefisien variabel X_2 sebesar 0,289 dapat diasumsikan jika variabel X_1 nilainya 0 dan X_2 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,289. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X_2 dengan Y , semakin meningkat nilai X_2 maka semakin meningkat nilai Y .

3. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,721 ^a	0,519	0,504	0,28501

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,721 atau 72,1% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

Nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal ini



menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh darivariabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadapvariabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil(Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	5,617	2	2,808	34,572	3,14	0,000 ^b
Residual	5,199	64	0,081			
Total	10,815	66				

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Fhitung sebesar 34,572 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1=2$, $df_2=(n-k-1)$ atau $67-2-1=64$, diperoleh Ftabel sebesar 3,14. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel maka diperoleh hasil $34,572 > 3,14$ dan signifikansi $F=0,000 < 0,05$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $F < 0,05$ maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

5. Uji t (Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel Independen	Perbandingan		Sig.	Keterangan
	t _{hitung}	t _{tabel}		
Motivasi (X ₁)	4,374	1,66901	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	2,366	1,66901	0,021	Signifikan

Sumber : data diolah SPSS 20

Berdasarkan Uji t tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi (X1)

Nilai thitung untuk X1 sebesar 4,374 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1=2$, $df_2=(n-k-1)$ atau $67-2-1=64$, diperoleh ttabel sebesar 1,66901. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,374 > 1,66901$) dan signifikansi $t = 0,000 < 0,05$ sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai thitung untuk X2 sebesar 2,366 dengan tingkat signifikansi 0,021 dan

tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1=2$, $df_2=(n-k-1)$ atau $67-2-1=64$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66901. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,366 > 1,66901$) dan signifikansi $t = 0,021 < 0,05$ sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel Motivasi (X_1). Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien terbesar yaitu 0,560 dan t_{hitung} tertinggi yaitu 4,374, serta nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser telah terbukti kebenarannya atau diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan:

1. Semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) valid, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,2404).
2. Koefisien reliabilitas instrumen menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu Motivasi (0,627), Disiplin Kerja (0,772), dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (0,650).
3. Persamaan regresi menunjukkan hubungan positif antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dengan rumus $Y = 0,490 + 0,560X_1 + 0,289X_2$.
4. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,721 menunjukkan hubungan kuat antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,9%, menunjukkan bahwa 51,9% variasi kinerja PNS dijelaskan oleh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
6. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,572 > 3,14$) dengan signifikansi $F = 0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).
7. Uji t menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y), dengan variabel Motivasi (X_1) sebagai variabel yang berpengaruh dominan ($t_{hitung} = 4,374$).
8. Hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser diterima.

SARAN

Dari kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Pertahankan dan tingkatkan motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Tingkatkan faktor kedisiplinan, karena hal ini telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.
3. Pegawai Negeri Sipil perlu menyadari tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
4. Pimpinan sebaiknya memperhatikan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan yang juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel karena masih terdapat 48,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat memberikan gambaran lebih komprehensif dan akurat tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yang dapat bermanfaat bagi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Halid, Abdul. 2014. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sekretariat Darah Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. STIE. Widya Praja
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Laksana. Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS. Cetakan I. Penerbit Gava Media. Yogyakarta
- Sitohang, A. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. PT Pradnya Paramita. Jakarta
- Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Ke-26. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Prenadamedia Group. Jakarta
- Suryadana, M. Liga. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung