

ANALISIS PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS UTARA

by Zendrato Kasian

Submission date: 16-Feb-2024 02:25AM (UTC-0500)

Submission ID: 2296246137

File name: SKRISPSI_-_KASIAN_ZENDRATO.docx (314.07K)

Word count: 18301

Character count: 124275

**ANALISIS PERAN ¹ MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:
KASIAN ZENDRATO
NPM : 2319276

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**ANALISIS PERAN ¹ MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN NIAS UTARA**

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

**Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Oleh:
KASIAN ZENDRATO
NPM : 2319276**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kasian Zendrato

NIM : 2319276

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi (FE)

Judul : Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun adalah hasil karya tulisan sendiri. Saya memberikan jaminan keaslian penuh terhadap pendapat, dan hasil penelitian yang terkandung di dalamnya. Segala sumber informasi yang saya gunakan dalam skripsi ini telah saya cantumkan dengan jujur dan sesuai dengan aturan dan pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku di Universitas Nias. Saya juga telah mencantumkan daftar pustaka yang merinci sumber-sumber yang saya rujuk.

Saya memahami bahwa tindakan plagiat merupakan pelanggaran etika akademik dan dapat berakibat pada sanksi-sanksi yang dijatuhkan oleh institusi pendidikan. Oleh karena itu, saya dengan sadar dan sepenuhnya bertanggung jawab atas isi skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran dalam bentuk plagiat atau kecurangan lainnya dalam skripsi ini, saya bersedia menerima konsekuensi sesuai peraturan yang berlaku.

Gunungsitoli, Januari 2024
Penulis,

Materai 10000

KASIAN ZENDRATO
NPM. 2319276

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

ABSTRAK

MOTTO:

"Tidak Semua Bunga Bermekaran Diwaktu Yang Sama, Semuanya Mempunyai Proses Masing-Masing"

PERSEMBAHAN:

““Bagi orang-orang yang membentang sayap cinta kasih, untuk keluarga yang selalu menjadi pelita di setiap langkah, untuk sahabat-sahabat sejati yang berbagi tawa dan duka, penuh kesabaran dan inspirasi. Skripsi ini disajikan sebagai ungkapan terima kasih yang tak terhingga, sebagai bentuk penghargaan atas cahaya kebaikan yang selalu mengiringi perjalanan ini. Semoga karya ini dapat menjadi kebanggaan bagi mereka yang senantiasa memberikan dukungan dan inspirasi.” "

Dipersembahkan Untuk:

-Kemuliaan Kepada Tuhan-

-Keluarga-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penyusunan skripsi ini yang berjudul “Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara” dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan penuh kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. Selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., M.M. Selaku Plt. Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Folo'o Hulu, selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara Kabupaten Nias yang sudah memberikan izin meneliti di lokasi penelitian dan banyak memberikan informasi dan arahan bagi penulis.
6. Bapak/I Pegawai dan staff Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias.
8. Perpustakaan Universitas Nias yang telah banyak mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi, terutama dalam mendapatkan buku-buku referensi.
9. Pihak keluarga, sahabat dan semua unsur yang selalu mendukung secara moril maupun materi.

Akhir kata, peneliti mengharapakan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Januari 2024

Penulis,

KASIAN ZENDRATO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR 1

DAFTAR ISI..... 1

BAB I PENDAHULUAN.....Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar .

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula di imbangi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah di motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya .

Peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat di butuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Disiplin kerja harus di perhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi

Lebih lanjut Prasetya, D., & Juniaarti, A. T. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur

dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi di tempat kerja, jika mereka menggunakan peralatan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan. Seluruh anggaran Pegawai Negeri Sipil terutama gaji dan tunjangan di bayar oleh negara, sehingga perlu di nilai. Sama seperti pegawai swasta, seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu di nilai kinerjanya setiap periode.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam beberapa bulan terakhir, Dinas Perhubungan mengalami penurunan kinerja yang signifikan di beberapa unit kerjanya. Permasalahan tersebut secara khusus terfokus pada rendahnya tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja para pegawai di tingkat operasional. Beberapa indikator penurunan kinerja antara lain melambatnya penyelesaian tugas, peningkatan

tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu penyebab utama penurunan kedisiplinan adalah kekurangan komunikasi internal yang efektif. Kurangnya pemahaman terhadap kebijakan dan tata tertib kerja baru yang diterapkan telah menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Selain itu, terdapat kurangnya pengawasan dan penegakan aturan, yang membuat beberapa pegawai cenderung mengabaikan tanggung jawab mereka.

Masalah motivasi kerja juga muncul karena kurangnya insentif dan penghargaan yang memotivasi pegawai. Sistem *reward* dan *punishment* yang tidak jelas dan tidak konsisten menyebabkan pegawai kehilangan dorongan untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir dan pelatihan tambahan juga menjadi faktor yang membuat pegawai kehilangan motivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Permasalahan ini kemudian memengaruhi pelayanan kepada masyarakat, yang pada gilirannya dapat merugikan citra Dinas Perhubungan.

Data tahun Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara 2022 tercatat tingkat presentase permasalahan kedisiplinan waktu jam masuk kantor pegawai meningkat sebesar 45%. Sejumlah pegawai di Dinas Perhubungan seringkali tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Mereka datang terlambat, meninggalkan pekerjaan lebih awal, atau bahkan absen tanpa alasan yang jelas. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan penurunan kualitas layanan kepada masyarakat.

Ketidakpatuhan terhadap tata tertib, dimana beberapa pegawai mungkin tidak mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Misalnya, mereka mungkin mengabaikan aturan pakaian, tidak menjaga kebersihan tempat kerja, atau bahkan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kedisiplinan juga dapat terpengaruh oleh kurangnya penegakan aturan dan sanksi yang jelas. Jika pegawai tidak menyadari konsekuensi dari pelanggaran tata tertib atau aturan kerja, mereka mungkin cenderung mengabaikan kedisiplinan.

Pegawai yang kehilangan semangat kerja cenderung kurang produktif dan kurang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya motivasi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, ketidakjelasan karir, atau kurangnya peluang pengembangan karyawan.

Urgenitas dari penelitian ini yakni untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menjadi sebuah kebutuhan yang sangat mendesak. Hal ini disebabkan oleh sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi dalam riset awal, yang memengaruhi kinerja dan motivasi pegawai. Pertama, adanya penurunan hasil kerja dari sebagian pegawai, khususnya dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh instansi, menandakan adanya masalah yang perlu diatasi. Hasil kerja yang kurang maksimal dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas layanan publik yang diberikan oleh dinas tersebut.

Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga merupakan permasalahan serius. Pegawai yang tidak termotivasi dengan baik cenderung kurang semangat dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks pelayanan publik, motivasi pegawai dapat sangat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketidaksemangatan dalam bekerja dapat mengurangi produktivitas dan inovasi, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian, rendahnya disiplin kerja pegawai menjadi isu yang perlu diperhatikan. Kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap jadwal kerja, dan efisiensi waktu sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas di instansi pemerintah. Ketidapatuhan terhadap disiplin kerja dapat menciptakan ketidakstabilan dalam pelaksanaan program dan proyek, serta dapat merusak citra institusi.

Oleh karena itu, penelitian menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab permasalahan di atas, serta mencari solusi yang tepat. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang akar masalah tersebut, instansi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Penelitian juga dapat memberikan dasar yang kuat untuk mengimplementasikan perubahan kebijakan, program pelatihan, dan sistem pengawasan yang lebih baik.

Dengan demikian, meningkatkan kinerja pegawai PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menjadi prioritas yang harus segera diwujudkan untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan efisien.

Berdasarkan pokok pemikiran di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui dan membahas masalah tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti mengangkat topik judul penelitian “Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara”

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi variabel kunci yang akan dievaluasi terhadap produktivitas dan dedikasi pegawai, sedangkan disiplin kerja mencakup aspek ketaatan terhadap jadwal kerja dan efisiensi waktu. Penelitian bertujuan untuk mendalami hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja PNS, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di lingkungan dinas tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan dan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kinerja PNS, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir yang tidak memiliki hubungan dengan judul serta tidak meluasnya penulisan dan pembahasan Penelitian ini, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, referensi penulis, maka penulis membatasi permasalahan. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Batasan masalah mencakup analisis dampak motivasi kerja yang rendah dan rendahnya disiplin kerja terhadap pencapaian target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, penelitian juga akan memeriksa apakah kurangnya motivasi dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini akan memfokuskan pada interaksi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintah tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara?
3. Bagaimana strategi peningkatan peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menguraikan beberapa tujuan pada penelitian ini :

1. Untuk menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui strategi peningkatan peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini kepada pihak :

1. Peneliti

a. Manfaat Teoritis

Peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks administrasi publik. Penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan akademis peneliti dan memperluas kontribusinya dalam bidang ilmu administrasi publik.

b. Manfaat Praktis

Peneliti akan memperoleh keterampilan penelitian yang berharga dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data empiris. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk pengembangan karier di sektor penelitian atau manajemen sumber daya manusia.

2. Pemerintah Dinas Kabupaten Nias Utara

a. Manfaat Teoritis

Dinas Perhubungan akan mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

b. Manfaat Praktis

Dinas Perhubungan dapat menerapkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

3. Akademisi dan Universitas Nias

a. Manfaat Teoritis

Universitas Nias akan mendukung kontribusi peneliti dalam menghasilkan pengetahuan yang dapat memperkaya ilmu administrasi publik. Ini dapat meningkatkan reputasi universitas dalam bidang penelitian.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi contoh bagaimana universitas mendukung penelitian yang relevan dengan kebutuhan daerah setempat. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai sumber pembelajaran di lingkungan akademis, memberikan peluang untuk pertukaran pengetahuan antara mahasiswa dan dosen.

4. Peneliti lanjutan

a. Manfaat Teoritis

Peneliti lanjutan akan memiliki landasan yang kuat untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Mereka dapat membangun penelitian baru berdasarkan temuan yang ditemukan dalam penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan yang mencari solusi praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Hal ini juga dapat memperkaya literatur dan pemahaman terkait dengan administrasi publik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan instansi kepada pegawainya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Hasibuan dalam Agustini (2011:89) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sesuai dengan yang diuraikan Lawler dalam Agustini (2011:88) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Menurut Nainggolan, H. (2013) kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah di kemukakan di atas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan

hasil, maka yang di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang pegawai. Kemudian jika kinerja di lihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Panjaitan, M., 2018).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189- 193) terdapat tiga belas jenis yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Keahlian merujuk pada keterampilan dan pengetahuan teknis yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Kemampuan dan keahlian yang baik dapat meningkatkan kinerja.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mencakup pemahaman individu tentang topik, konsep, atau aturan yang relevan dalam pekerjaan mereka. Pengetahuan yang kuat dapat membantu pegawai dalam mengatasi tugas-tugas mereka dengan lebih baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merujuk pada cara tugas-tugas didefinisikan, diorganisasi, dan dikerjakan dalam lingkungan kerja. Rancangan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang, seperti sifat-sifat, sikap, dan nilai-nilai, dapat memengaruhi cara individu berinteraksi di lingkungan kerja dan berkontribusi pada kinerja mereka.

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan dan kinerja tinggi dalam pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup peran pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan mengelola tim atau organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kinerja pegawai.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mengelola timnya. Berbagai gaya, seperti otoriter, demokratis, atau transformasional, dapat memiliki dampak yang berbeda pada motivasi dan kinerja anggota tim.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dan mendukung dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis dari tempat kerja. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat membantu meningkatkan kinerja.

11.Loyalitas

Loyalitas adalah komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas yang tinggi dapat memengaruhi kinerja jangka panjang dan retensi pegawai.

12.Komitmen

Komitmen merujuk pada tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

13.Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup ketaatan individu terhadap aturan, tata tertib, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja.

2.1.1.3 Indikator kinerja

Dalam mengukur kinerja ada beberapa indikator kinerja yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan instansi tersebut dimana kualitas-kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja baik atau tidak.

3. Kehandalan

Kehandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan

handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasana.

2.1.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, mencapai tujuan, atau meraih sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik muncul ketika seseorang merasa senang atau tertarik pada tindakan atau tujuan yang mereka lakukan, sementara motivasi ekstrinsik muncul ketika faktor-faktor luar, seperti hadiah, hukuman, atau tekanan sosial, memengaruhi tindakan seseorang. Faktor-faktor seperti tujuan pribadi, nilai-nilai individu, harapan, kebutuhan, dan penilaian risiko memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi (Ridha, M., 2020).

Psikolog Abraham Maslow mengembangkan Teori Hierarki Kebutuhan yang menjelaskan bahwa motivasi manusia terkait dengan pemenuhan hierarki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu, karena ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan efektif dalam mencapai tujuan mereka. Pemahaman tentang motivasi sangat penting dalam berbagai konteks, membantu merancang strategi dan intervensi yang dapat meningkatkan motivasi individu dan kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan

seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Triono, T., et., al (2021), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Robara, L. (2020) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sementara menurut Widiyani, S. A. (2023) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Ellen, N. B., & Sariah, S. (2021) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung

dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan. Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2011:32) yaitu :

1. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
5. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli, yang terdapat dalam Hasibuan (2010:103) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

2. Maslow 's *Need Hierarchy Theory*

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's *Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation* atau teori motivasi Hirarki kebutuhan maslow. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2010:104) bahwa dasar Teori Hierarki Kebutuhan adalah :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki

3. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010:108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors. Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010:108) ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain:

- a. Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji dan lain-lain.
- c. Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan pegawai. Penerapannya dengan pengadaan pekerjaan yaitu suatu teknik untuk memotivasi pegawai yang melibatkan upaya pembentukan kelompok kerja, pengkombinasian tugas-tugas dan pembinaan hubungan kerja.

4. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2010:111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak cukup dipenuhi dengan kebutuhan makan minum dan pakaian saja, akan tetapi juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologi dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh

kepuasan material dan non-material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan

Menurut Hustia, A. (2020), mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. Davis dalam Mangkunegara (2013;129) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi”.

Menurut Hartati, H., & Arifuddin, A. (2023) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan. Menurut Putra Salain, P. P. (2022) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karna lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama-sama

melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai di perlakukan tidak adil.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Singodimedjo dalam Agustini (2011:80) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

2. Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam organisasi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh bawahannya.

3. Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian

mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin ditempat kerja.

5. Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

6. Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya

Disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan poin di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap/mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh pegawai dan apabila di dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

2.1.4 Peran Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan topik yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Motivasi adalah faktor psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang mendukung tujuan dan kinerja mereka di lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa termotivasi, hal ini dapat

berdampak positif pada kinerja mereka. Ada beberapa cara di mana motivasi memengaruhi kinerja pegawai.

Pertama, motivasi meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melihat nilai dan makna dalam tindakan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja ini dapat mengarah pada komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan tujuan yang harus dicapai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Kedua, motivasi memengaruhi tingkat usaha dan tekad pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai yang sangat termotivasi cenderung bekerja dengan tekad yang lebih tinggi, lebih berfokus, dan lebih gigih dalam menjalankan tugas mereka. Mereka juga lebih mungkin mencari solusi kreatif dan inovatif untuk mengatasi tantangan kerja. Semua faktor ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Ketiga, motivasi berdampak pada tingkat energi dan daya tahan pegawai. Ketika seseorang termotivasi, mereka merasa lebih bersemangat untuk menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Mereka cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, yang membantu mereka menjalani tugas dengan lebih baik dan lebih lama. Tingkat daya tahan yang lebih tinggi juga mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang, karena pegawai lebih mungkin untuk menjaga kualitas kerja mereka seiring waktu.

Terakhir, motivasi memengaruhi tingkat kreativitas dan inovasi pegawai. Ketika individu merasa termotivasi, mereka lebih terbuka untuk mencari solusi baru, mengambil risiko yang terkontrol, dan berkontribusi pada pengembangan ide-ide baru. Ini berarti bahwa motivasi dapat memicu inovasi dalam lingkungan kerja, yang dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan berkembang. Pegawai yang termotivasi juga lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan proses kerja dan mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan.

1 Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

4 Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dalam jurnal Wahyu Galih (2014) menyatakan hasil penelitan menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia kota Semarang.

Secara keseluruhan, motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja. Motivasi dapat meningkatkan kepuasan, usaha, energi, dan kreativitas pegawai, yang semuanya berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi dan manajer perlu memahami faktor-faktor yang memotivasi pegawai mereka dan merancang strategi yang sesuai untuk memelihara dan meningkatkan motivasi di tempat kerja.

2.1.5 Peran Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja

merujuk pada tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap aturan, kebijakan, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dalam sebuah konteks organisasi, disiplin kerja yang tinggi seringkali berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang terjaga cenderung memunculkan perilaku yang teratur, tepat waktu, serta penuh tanggung jawab, yang pada gilirannya membentuk dasar untuk kinerja yang konsisten dan efektif. Ini dapat meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran yang baik, serta kualitas kerja yang tinggi.

Ketika disiplin kerja dijaga dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat. Pegawai yang memahami dan menerapkan disiplin kerja memiliki kecenderungan untuk mengelola waktu dengan lebih baik. Mereka cenderung memiliki kebiasaan bekerja secara teratur, terencana, dan fokus pada tugas yang harus diselesaikan. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dianggap sebagai fondasi yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Kinerja yang lebih baik tercermin dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas kerja yang tinggi, dan mengoptimalkan hasil yang dihasilkan.

Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi atmosfer dan budaya kerja di suatu organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, disiplin, dan efisien. Hal ini dapat membantu menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Budaya kerja yang didasari oleh disiplin memperkuat norma dan ekspektasi dalam hal tanggung jawab, kerja sama, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Pegawai cenderung merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan baik dalam lingkungan yang menjunjung tinggi disiplin kerja.

Namun demikian, penting untuk memahami bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi landasan yang kuat, faktor lain seperti motivasi, keahlian, lingkungan kerja, dukungan manajerial, serta faktor personal juga turut berperan dalam menentukan kinerja seseorang. Kombinasi dari faktor-faktor ini akan berinteraksi dan saling memengaruhi, menciptakan kondisi yang memungkinkan atau

menghambat kinerja pegawai. Sehingga, dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia, penting untuk mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja, termasuk peran yang dimainkan oleh disiplin kerja dalam konteks yang lebih luas.

Disiplin kerja adalah tindakan dari manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Hal ini berupa pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan berbagai pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai tersebut untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin pegawai maka nilai prestasi dari setiap pegawai akan dapat diketahui. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari para pegawai melalui tindakan disiplin diri baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Agustini (2011:85-86) Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin dalam instansi akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kinerja pegawai yang baik akan mempercepat mewujudkan tujuan dari instansi tersebut.

2.1.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan, atribut atau kompensasi yang di setujui bersama.

Hasibuan dalam Agustini (2011:72) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi yang tertulis maupun tidak.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian terlebih dahulu oleh Nenny Anggraeni (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kemampuan pegawai serta motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagian yang diutarakan sebelumnya bahwa selain teori yang dibahas juga dilakukan pengkajian terhadap hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu dalam menelaah masalah-masalah yang dibahas dengan berbagai pendekatan-pendekatan spesifik. Selain itu dengan mempelajari hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti. Penegasan posisi ini sangat penting untuk membedakan penelitian peneliti dengan peneliti- peneliti terdahulu yang sudah dilakukan.

Oleh karena itu pada bagian berikut ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE	HASIL
1	Chusnah & Heni Purwanti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis secara statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasional.	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SGI. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan 53,4% dari kinerja karyawan, sedangkan 46,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2	Maman Sulaeman & Sri Herdiani (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik survey. Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dimensi kebutuhan dan harapan. Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan dan disiplin.

3	Meswantri & Yuliarman (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Jenis penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan tanggapan mereka terhadap variabel yang diteliti.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen yang efektif terhadap faktor-faktor tersebut.
4	Laso Habeahan (2023)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang terdiri dari karyawan PT XYZ di Jakarta. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ di Jakarta

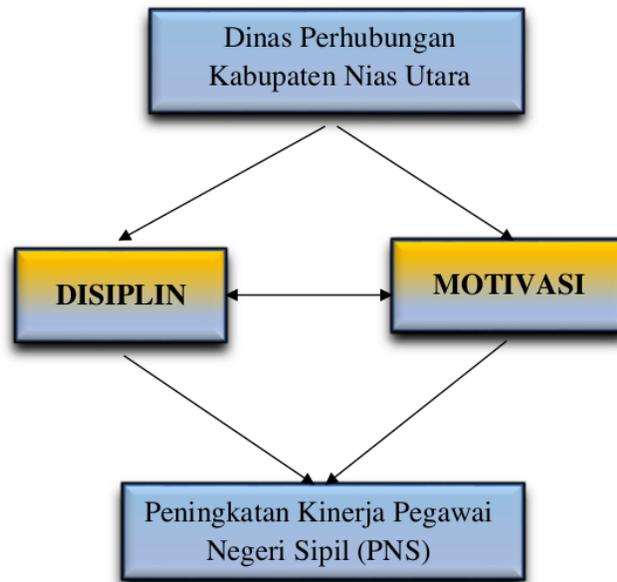
2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. PNS memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di sektor transportasi. Motivasi merupakan faktor kunci dalam mendorong PNS untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Di sisi lain, disiplin kerja memainkan peran penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja PNS.

Dalam konteks Dinas Perhubungan, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang berkaitan dengan transportasi dan keselamatan publik. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga kepada pihak berwenang dalam meningkatkan kinerja PNS dan, pada gilirannya, meningkatkan pelayanan publik di bidang transportasi.

Dari uraian pemikiran di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena subjek penelitian adalah narasi yang dianalisis melalui analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara pemerintah daerah menangani kemiskinan masyarakat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh seseorang atau objek penelitian. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Harahap, 2020). Pada penelitian ini memberikan gambaran tentang strategi penanggulangan kemiskinan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik yang diberikan kepada unit analisis (individu, kelompok, atau objek) yang mengalami perubahan atau variasi dalam penelitian. Variabel ini dapat diukur atau diamati untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lain atau hasil penelitian (Cooper & Schindler, 2019). Berikut disajikan tabel variabel penelitian:

Tabel 3.2 Variabel Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Motivasi (Mangkunegara, 2013:111)	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan

		7. Rekan kerja yang di pilih 8. Pemanfaatan waktu
2	Disiplin (Agustini, 2011:73-74)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab

Sumber: *Olahan Peneliti, 2023.*

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Pengambilan lokasi ini, karena berdasarkan pengamatan peneliti:

- a. Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara sebagai subjek penelitian memungkinkan untuk mengkaji masalah yang relevan dengan konteks lokal. Kabupaten Nias Utara memiliki karakteristik dan tantangan yang mungkin berbeda dari daerah lain, sehingga penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di wilayah tersebut.
- b. Dinas Perhubungan seringkali memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mengelola infrastruktur transportasi dan mobilitas masyarakat. Kinerja PNS di bidang ini dapat berdampak langsung pada pelayanan publik dan pengembangan daerah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, seperti motivasi dan disiplin kerja.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Adapun waktu pra-penelitian dan penyusunan proposal ini dilakukan selama 6 (enam) bulan lamanya periode ini dimulai dari perancangan judul dan bimbingan proposal. Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

Kegiatan	Jadwal																						
	April 2023			Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				November 2023			
	2	3	4	1	2	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																				
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■																	
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi							■																
Pengumpulan Data								■	■	■	■												
Penulisan Naskah Skripsi												■	■	■	■								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																■	■	■	■				
Penulisan dan Penyempurnan skripsi																				■	■		
Ujian skripsi																							■

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

3.4 Sumber Data

Informasi atau fakta yang diberikan untuk analisis, penelitian, atau pengambilan keputusan disebut sebagai sumber data. Dokumen cetak, basis data elektronik, situs web, sensor, survei, dan sumber manusia seperti wawancara adalah beberapa jenis sumber data. Agar dapat membuat kesimpulan yang akurat dan mendapatkan informasi yang bermanfaat, penting untuk memahami sumber data yang digunakan, termasuk keandalannya, validitas, relevansi, dan metode pengumpulannya. Menurut Kurniawati, D., & Ekayanti, A. (2020), sumber data dalam penelitian sosial harus diperoleh melalui interaksi dan pengamatan langsung dengan subjek. Ia

menekankan betapa pentingnya sumber data primer dan kualitas observasi untuk melakukan penelitian yang berkualitas tinggi. Untuk itu proses pengumpulan data-data yang diperlukan dan dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang telah ditetapkan oleh prosedur penelitian. Sumber data yang diperlukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Fuadah, 2021). Data primer dari penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti akan melakukan observasi kelengkapan dan melakukan wawancara kepada informan penelitian. Dalam penelitian ini data primernya adalah data yang diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan dan memperoleh data yang akurat, penulis mendatangi per individu dan tidak jarang ikut serta dalam kegiatan mereka. Berikut dapat terlihat di tabel di bawah ini informan penelitian:

Tabel 3.4.1 Informan Penelitian

No	NAMA	JABATAN	STATUS
1	Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M	Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara	Informan Kunci
2	Masni Rukun Hulu, SE	Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara	Informan Utama
3	Faozanolo Zega, SE	Kasi Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan Dijalan	Informan Tambahan
4	Nasir Telaumbanua, SH	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara	Informan Tambahan
5	Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra	Penelaah Teknis.	Informan Tambahan

Sumber: Olahan Peneliti, 2023.

2. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa lewat orang lain, ataupun lewat dokumen. Data ini sebagai data pelengkap seperti dokumentasi, foto, dan laporan-laporan yang tersedia.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada penelitian kualitatif peneliti merupakan instrumen penelitian. Ini menunjukkan bahwa seorang peneliti memiliki kemampuan untuk merekam data selama proses penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian. Instrumen selain manusia, seperti angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi, dapat juga digunakan, tetapi mereka hanya dapat membantu penelitian sebagai alat utama. Oleh karena itu, untuk penelitian kualitatif, kehadiran peneliti adalah penting karena mereka harus berinteraksi dengan lingkungan penelitian, baik manusia maupun non-manusia.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian tertentu. Warmansyah, J. menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan di lingkungan alami, dan bahwa metode pengumpulan data yang paling penting adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Patton (dalam Poerwandari, 2017) menegaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian kualitatif. Supaya data akurat dan bermanfaat, observasi harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta telah mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan keterangan lisan secara bercakap-cakap dan bertatap muka dengan dapat memberikan keterangan dan informasi yang diperlukan. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti telah menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan sehingga pertanyaan telah tersusun dengan rapi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian. Data penelitian dikumpulkan dalam upaya mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi buku, dan sumber sekunder lainnya terkait dengan penelitian yang dikumpulkan untuk menelusuri data historis saat menyiapkan proposal hingga penelitian selesai.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi kemudian data tersebut diolah dan disajikan. Proses ini mencakup mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh individu dan orang lain

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dengan menggunakan

model interaktif berikut, Miles dan Huberman menawarkan pola analisis yang umum:

1. Reduksi Data:

Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021) menjelaskan reduksi data sebagai kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang relevan dengan topik penelitian, menemukan tema dan pola, dan pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah proses pengumpulan data selanjutnya. Dalam proses mereduksi data, arahan akan diberikan oleh tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Selain itu, reduksi data memerlukan pemikiran kritis dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkannya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana, jelas agar mudah dibaca.

3. Mengambil Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif. Marisya, A., & Sukma, E. (2020) mengatakan bahwa kesimpulan dari penelitian kualitatif mungkin menjawab rumusan masalah yang dibuat pada awalnya. Namun, itu mungkin tidak karena masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif hanyalah sementara dan akan berubah saat penelitian dilapangan. Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru. Hasil penelitian dapat berupa gambaran atau deskripsi dari sesuatu yang sebelumnya tidak jelas sehingga setelah penelitian menjadi jelas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Utara di Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 26 November 2008. Sejak awal pembentukannya Dinas Perhubungan dikenal dengan nama Dinas Perhubungan dan Komunikasi Informatika, yang pada akhirnya dipisah menjadi 2 Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Perhubungan terdiri dari Bagian Sekretariat, Bagian Sarana Prasarana, dan yang terakhir Bagian Lalu Lintas dengan masing – masing tugas dan fungsinya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara merupakan dinas yang berkedudukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Nias Utara yang mempunyai tugas membantu Bupati dan Wakil Bupati. Sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ditegaskan Dinas Perhubungan sebagai penyelenggara urusan ketenteraman, ketertiban umum dan pelayanan transportasi, sarana dan prasarana serta penyebaran informasi kepada masyarakat serta penyelenggara penegakkan Perda dan Perkada.

Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara mempedomani Visi yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Nias Utara yaitu **“Terwujudnya Nias Utara Yang Maju, Sejahtera dan Berkeadilan”**. Selanjutnya untuk mewujudkan Visi tersebut maka ditetapkan Misi yang harus dijalankan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat dan produktif.

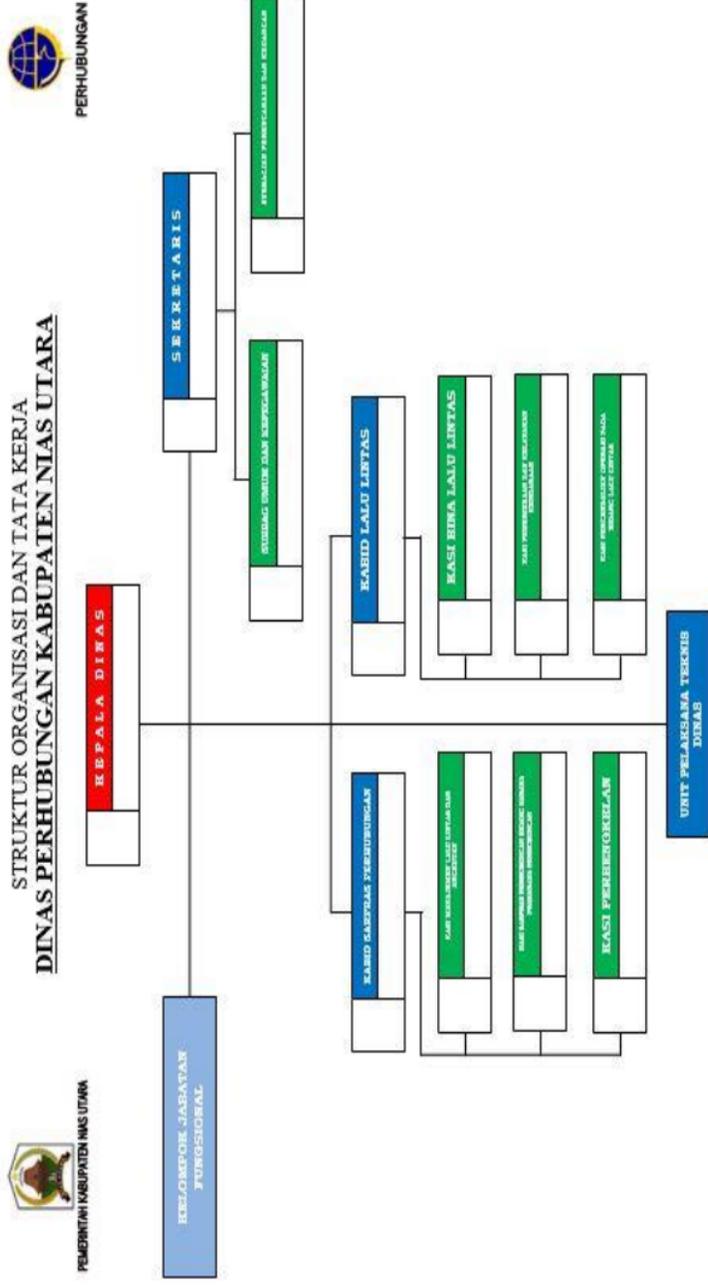
2. Meningkatkan kompetensi dan etos kerja aparatur sipil negara dan aparatur pemerintah desa.
3. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas.
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis keunggulan sumber daya lokal.
5. Menciptakan kondisi kehidupan sosial masyarakat yang harmoni dan berbudaya

Dinas perhubungan kabupaten Nias Utara terdiri dari beberapa bagian yang terdiri dari:

1. Kepala Dinas Perhubungan : Melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten di Bagian Ketatausahaan, Sarana dan Prasarana Perhubungan Lalu lintas berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan
2. Sekretariat : mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan serta urusan umum kepegawaian Dinas Perhubungan Nias Utara yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Kepala Bagian Lalu Lintas : mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis pemeriksaan dan kelayakan kendaraan dibagian lalu lintas, yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Seksi Bina Lalu Lintas
 - b. Kepala Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di Jalan
 - c. Kepala Seksi Pengendalian Operasi
4. Kepala Bagian Sarana dan Prasarana: mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyusunan pedoman dan petunjuk pelaksanaan kegiatan, pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan serta pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibagian sarana dan prasarana perhubungan. Yang dibantu dengan :
 - a. Kepala Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Angkutan
 - b. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana

c. Kepala Seksi Usaha Perbengkelan

4.1.3 Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara



Sumber : Bagan SOTK Dishub Kabupaten Nias Utara, 2024

4.1.2 Keadaan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Pegawai merupakan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang direkrut dan ditempatkan dalam suatu entitas organisasional, instansi, atau perusahaan dengan tujuan menjalankan fungsi-fungsi tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Varian status pegawai mencakup kategori pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, atau pekerja kontrak. Pada umumnya, penugasan seorang pegawai bertujuan untuk menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi waktu kerjanya guna mencapai sasaran organisasional tempatnya bekerja. Rentang sektor di mana seorang pegawai dapat beroperasi melibatkan sektor pemerintah, sektor swasta, sektor non-profit, atau sektor lainnya, bergantung pada karakteristik dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Status dan hak-hak seorang pegawai juga dapat diatur oleh hukum dan peraturan yang berlaku di suatu negara atau yurisdiksi. Selain itu, kontrak kerja atau perjanjian kerja juga dapat menjadi dasar yang mengatur hubungan antara pegawai dan pemberi kerja.

SDM yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara berdasarkan statusnya terbagi dalam tiga macam, yaitu Pegawai Tetap, Pegawai Tidak Tetap dan Staf. Tabel berikut dapat terlihat jumlah dan status jabatannya sebagai berikut:

NO.	NAMA	PANGKAT / GOL. RUANG	JABATAN	LULUSAN TERAKHIR
1	Drs. FOLO'O HULU NIP.19640706 199203 1 002	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	KEPALA DINAS	FISIP UDA MEDAN (S-1)
2	YASOZISOKHIZAI, S.Pd., MM NIP.19870507 201101 1 005	PEMBINA IV/a	SEKRETARIS	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
3	EFIRWANNIUS ZENDRATO, SE., MM NIP. 19771210 201001 1 020	PENATA TK. I, III/d	KABID SARANA DAN PRASARANA PERHUBUNGAN	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
4	MASNI RUKUN HULU, SE NIP.19810623 200801 2 013	PENATA III/c	KABID LALU LINTAS	STIE Pembnas Nias (S-1)
5	MARETI TELAUMBANUA, S.Sos., MM NIP.19730325 199402 1 001	PEMBINA TK.I IV/b	KASI MANAJEMEN LALIN DAN ANGKUTAN BIDANG SARPRAS PADA DINAS PERHUBUNGAN	STIA LAN (S-1)
6	OPERAGUS ZALUKHU, SE., MM NIP.19740811 200112 1 004	PEMBINA IV/a	KASI BINA LALU LINTAS	Univ. HKBP Nommensen (S-2)
7	FANOTONA HAREFA, SE NIP.19730707 199403 1 003	PEMBINA IV/a	KASI USAHA PERBENGKELAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
8	MARNI NAZARA, SKM NIP.19680205 199203 1 005	PENATA TK. I, III/d	KASI PENGENDALIAN OPERASI PADA BIDANG LALU LINTAS	STIKES Nauli Husada Sibolga (S-1)
9	FAZANOLO ZEGA, SE NIP.19680306 199203 1 005	PENATA TK. I, III/d	KASI PEMERIKSAAN DAN KELAYAKAN KENDARAAN DI JALAN DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
10	SOZANOLO GEA NIP.19670814 200003 1 004	PENATA MUDA TK. I III/b	KASI SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN BIDANG SARANA PRASARANA PERHUBUNGAN	SPG N. Gunungsitoli (SLTA)

11	NASIR TELAUMBANUA, SH NIP.19791115 201001 1 022	PENATA TK. I III/d	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS PERHUBUNGAN	US-XII Medan (S-1)
12	BADOTONAFOSARO HAREFA NIP.196660812 198712 1 001	PENATA III/d	KASUBBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN DINAS PERHUBUNGAN	SPG N. Gunungsitoli (SLTA)
13	AFERIANUS TELAUMBANUA, SS., MM NIP.19730421 200212 1 003	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	STAF	Pasca Sarjana Univ. HKBP Nommensen (S-2)
14	FERIANUS GEA, SE NIP.19790213 201403 1 001	PENATA MUDA III/a	PENGAWAS DAN PEMBINA ANGKUTAN PADA SEKSI BINA LALU LINTAS BIDANG LALU LINTAS DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
15	DAMIANUS DAMAI S. TEL., SE NIP.19860210 201001 1 024	PENATA MUDA III/a	PENGADMINISTRASI SARPRAS PADA SEKSI SARPRA PERHUBUNGAN BIDANG SARPRAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
16	ELWIN GUSMAR LASE, SE NIP.19890921 201403 1 001	PENATA MUDA III/a	ANALISIS PERENCANAAN PADA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
17	POTINUS HULU, SE NIP.19900722 201503 1 001	PENATA MUDA III/a	BENDAHARA PADA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN	STIE Pembnas Nias (S-1)
18	YASTINA ANDRIANI ZILIWU, S.Tr NIP.19930508 202203 2 006	PENATA MUDA III/a	PENGAWAS TRANSPORTASI	STIMART " AMNI " (S-1)
19	PETER HADIRAT Y. WARUWU, S.Tr.Tra NIP.19991111 202302 1 001	PENATA MUDA	PENELAAAH TEKNIS KEBIJAKAN	PTDI – STTD (D-4)

20	BUDIMAN ZALUKHU, S.Tr.Tra NIP.20000503 202302 2 001	III/a	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	PTDI – STTD (D-4)
21	TASYRIK ZAI NIP.19900412 201001 1 001	PENATA MUDA II/c	PENGELOLA REKAYASA LALU LINTAS PADA SEKSI PENGENDALIAN OPERASI BIDANG LALU LINTAS DINAS PERHUBUNGAN	SMK Swata BNKP Teluk Dalam (SMK)
22	NOVAN B. S. ZENDRATO, A.Md.Tra NIP.20001103 202203 1 003	PENATA MUDA II/c	PENGELOLA DATA ANGKUTAN SUNGAL, DANAU DAN PENYEBERANGAN	PTDI – STTD (DII)

Sumber: Data Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, 2024

4.2. Hasil dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Peran Motivasi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara

Analisis peran motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Motivasi memegang peran sentral dalam merangsang kinerja PNS, karena keterlibatan dan dedikasi yang tinggi dari para pegawai memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan pemerintah dan penyelenggaraan pelayanan publik. Motivasi dan disiplin kerja yang kuat mendorong PNS untuk meraih keunggulan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan inovasi (Pianda, D., 2018).

Dengan memahami kebutuhan individu, pengelola SDM dapat merancang strategi motivasi yang sesuai, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasional. Sistem penghargaan yang transparan dan adil juga dapat menjadi instrumen penting dalam membangun motivasi. Oleh karena itu, analisis yang cermat terhadap faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, pengembangan karir, dan insentif yang sesuai dapat memberikan kontribusi positif dalam memacu kinerja PNS, menjadikannya lebih responsif, inovatif, dan berdaya saing, sejalan dengan tuntutan dinamika tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pelayanan publik.

Dalam konteks manajemen kinerja PNS, pemahaman terhadap teori-teori motivasi, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow atau teori motivasi expectancy, dapat menjadi dasar untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif. Dalam hal ini, pengelolaan kinerja tidak hanya berfokus pada pemberian insentif finansial, melainkan juga pada aspek-aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi motivasi individu. Pembinaan komunikasi terbuka dan transparan antara pimpinan dan PNS juga menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Peningkatan kinerja PNS tidak hanya berdampak positif pada pencapaian

target organisasional, tetapi juga pada citra pemerintah dan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penekanan pada peran motivasi dalam meningkatkan kinerja PNS harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan demikian, PNS dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sangat signifikan. Motivasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan maksimal. Misalnya, penerapan strategi motivasi seperti pengakuan atas prestasi dalam peningkatan infrastruktur transportasi atau keberhasilan dalam mengelola lalu lintas dapat memberikan dorongan positif kepada para PNS.

Dalam bidang perhubungan, kebutuhan akan keterampilan teknis dan pengetahuan yang terus berkembang dapat diakomodasi melalui program pengembangan karir dan pelatihan. Motivasi untuk mengikuti program ini dapat meningkatkan kompetensi PNS di Dinas Perhubungan, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam industri perhubungan.

Pengelolaan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara juga dapat melibatkan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi positif terhadap peningkatan infrastruktur transportasi dan keselamatan lalu lintas. Ini tidak hanya akan memotivasi PNS untuk terus berprestasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan meningkatkan profesionalisme.

Selain itu, partisipasi PNS dalam proses pengambilan keputusan di tingkat Dinas dapat menjadi faktor motivasi yang kuat. Rasa memiliki terhadap kebijakan dan tujuan organisasi akan memberikan PNS perasaan tanggung jawab yang lebih besar, memotivasi mereka untuk bekerja dengan

dedikasi dalam mencapai visi dan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Dengan demikian, melibatkan dan memotivasi PNS secara holistik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan dalam konteks pelayanan publik di bidang perhubungan.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan gambaran positif terhadap dampak motivasi terhadap kinerja pegawai. Terlihat bahwa implementasi program pengembangan karir dan pelatihan yang disediakan oleh Dinas Perhubungan telah memberikan dorongan positif bagi PNS. Pegawai terlihat lebih terampil dalam menangani tugas-tugas teknis di bidang perhubungan dan lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan regulasi.

Dalam penelitian Ruspawan, I. N. (2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung menyampaikan penggunaan sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi juga terlihat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan komitmen pegawai. Pegawai yang mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kontribusi positifnya terlihat lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Selain itu, partisipasi pegawai dalam program pengambilan keputusan organisasional terlihat mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai terlibat aktif dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang perhubungan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan keterlibatan yang positif di dalam organisasi.

Meskipun demikian, hasil observasi juga mencatat bahwa masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam penyesuaian kebijakan dan strategi motivasi. Adanya harapan untuk pembaruan kebijakan yang lebih fleksibel

guna mengakomodasi perubahan dinamika organisasi dan kebutuhan individu pegawai. Oleh karena itu, terus menerapkan evaluasi dan perbaikan terhadap program-program motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menjadi langkah yang konstruktif untuk memastikan efektivitasnya dalam jangka panjang.

Selama observasi terkait peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, peneliti menemukan beberapa permasalahan internal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai. Terlihat bahwa informasi terkait dengan program motivasi dan perkembangan organisasi tidak selalu tersampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai, menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di kalangan PNS.

Selain itu, peneliti juga mencatat adanya ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir dan pelatihan. Beberapa pegawai merasa bahwa peluang untuk mengikuti program-program tersebut tidak selalu terbuka secara merata, yang dapat memicu perasaan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi di kalangan sebagian pegawai.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah adanya tingkat stres yang cukup tinggi di beberapa unit kerja. Beberapa PNS mengeluhkan beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat, yang dapat mengurangi tingkat motivasi dan kesejahteraan pegawai. Dalam beberapa kasus, terlihat adanya ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang dinilai tidak selalu transparan dan adil.

Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan perlunya peningkatan komunikasi internal, kesetaraan peluang pengembangan karir, dan manajemen beban kerja yang lebih efisien sebagai langkah-langkah perbaikan internal. Dengan mengatasi permasalahan ini, diharapkan motivasi pegawai dapat ditingkatkan, dan lingkungan kerja dapat menjadi lebih produktif dan positif.

Menurut informan penelitian dalam wawancara dengan Bapak Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M, selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Sangatlah penting untuk terus mendorong motivasi pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan. Kami percaya bahwa motivasi yang tinggi dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kami. Program pengembangan karir dan pelatihan yang kami sediakan telah terbukti memberikan dorongan positif bagi pegawai, memperkuat kapasitas mereka dalam menghadapi perubahan teknologi dan regulasi di sektor perhubungan."

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mendorong motivasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dianggap sebagai langkah krusial. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Penerapan program pengembangan karir dan pelatihan dinilai efektif dalam memperkuat kapasitas pegawai untuk menghadapi perubahan teknologi dan regulasi di sektor perhubungan. Kesimpulan ini menekankan pentingnya peran motivasi dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja dan pelayanan di Dinas Perhubungan.

Sementara itu, hasil wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH, selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang sejalan dengan pernyataan tersebut, menyampaikan:

"Kami setuju bahwa motivasi dan disiplin kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Perhubungan. Program penghargaan dan pengakuan atas prestasi telah menjadi motivator efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Dalam konteks kepegawaian, kami juga melihat perlunya terus melakukan pembaruan kebijakan dan pendekatan yang fleksibel agar

dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, seiring dengan perkembangan dinamika organisasi dan tuntutan masyarakat."

Secara singkat, berdasarkan hasil wawancara di atas kesimpulan dari pandangan Nasir Telaumbanua, SH, sebagai Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan kesepakatan bahwa motivasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan. Penggunaan program penghargaan dan pengakuan atas prestasi diakui sebagai motivator efektif yang meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Kesimpulan ini juga menekankan pentingnya pembaruan kebijakan dan pendekatan yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, sejalan dengan perkembangan dinamika organisasi dan tuntutan masyarakat.

Dengan demikian, pandangan positif dari kedua informan penelitian dan hasil observasi peneliti di lapangan menegaskan pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, sejalan dengan upaya pemberdayaan sumber daya manusia dan peningkatan pelayanan publik di bidang perhubungan.

4.2.1.1. Kerja Keras

Kerja keras merujuk pada dedikasi, upaya maksimal, dan komitmen tinggi yang diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup ketekunan, kedisiplinan, dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara kerja keras dan kinerja pegawai sangat erat, karena tingkat kerja keras individu memiliki dampak langsung pada hasil yang dihasilkan dalam lingkup pekerjaannya (Nadapdap, K. M., 2017).

Pertama, kerja keras menciptakan produktivitas yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang bekerja keras cenderung menghasilkan lebih banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu, meningkatkan efisiensi dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Dedikasi untuk mencapai hasil

yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh prestasi.

Kedua, kerja keras mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab. Pegawai yang bersedia bekerja keras umumnya memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap tugas-tugasnya. Mereka lebih mungkin memahami pentingnya kontribusi individual mereka terhadap kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, kerja keras dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Dengan adanya dedikasi dan upaya maksimal, seorang pegawai dapat fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mendukung pencapaian standar tinggi dan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan.

Namun, perlu diingat bahwa kerja keras perlu diimbangi dengan manajemen waktu yang efektif dan kebijaksanaan dalam menghadapi tugas. Overwork atau kelelahan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan antara dedikasi kerja dan kesejahteraan pribadi. Dengan merangkul kerja keras yang sehat dan cerdas, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kerja keras adalah "Teori Efek Komitmen" yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke, seorang psikolog industri dan organisasional. Teori ini dikenal sebagai "Teori Pengaturan Tujuan" (Goal-Setting Theory). Locke berpendapat bahwa menetapkan tujuan-tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja seseorang dan mendorong kerja keras.

Menurut teori ini, kerja keras muncul sebagai respons terhadap pengaturan tujuan yang dinyatakan secara jelas dan spesifik. Tujuan-tujuan ini harus dapat diukur dan memerlukan usaha yang signifikan untuk dicapai. Locke menekankan bahwa ada hubungan positif antara tingkat kesulitan tujuan dan tingkat kinerja; semakin sulit tujuan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Teori Efek Komitmen menyatakan bahwa ketika seseorang secara sadar menetapkan tujuan-tujuan yang dianggap penting, individu tersebut akan merasa terikat (*committed*) untuk mencapainya. Rasa komitmen ini dapat meningkatkan motivasi dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, Locke juga menekankan pentingnya umpan balik (*feedback*) terhadap kemajuan individu dalam mencapai tujuan, sehingga individu dapat mengevaluasi dan menyesuaikan upayanya.

Teori ini banyak diterapkan dalam konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Locke menunjukkan bahwa pengaturan tujuan yang baik dapat menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja keras, meningkatkan kinerja, dan mencapai hasil yang optimal.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait kerja keras pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat dedikasi dan upaya yang diberikan oleh pegawai. Sebagian besar pegawai terlihat berkomitmen untuk bekerja keras, terutama dalam menjalankan tugas-tugas teknis yang berkaitan dengan pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas. Beberapa pegawai juga terlibat dalam program pengembangan karir dan pelatihan, menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Dalam wawancara dengan Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan, "Sebagai Kepala Bidang, saya melihat bahwa kerja keras pegawai di bidang lalu lintas telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pengaturan dan keselamatan lalu lintas di wilayah kami. Namun, kami menghadapi kendala terkait infrastruktur jalan yang masih perlu diperbaiki, sehingga kami berupaya untuk berkolaborasi dengan pihak terkait guna mengatasi permasalahan ini."

Namun, peneliti juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait. Salah satu kendala yang mencuat adalah adanya perbedaan dalam peluang pengembangan karir dan pelatihan. Beberapa pegawai mengungkapkan ketidakpuasan terkait kurangnya kesetaraan

dalam kesempatan tersebut, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Selain itu, beberapa pegawai melaporkan tingkat stres yang tinggi karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat. Hal ini dapat menghambat upaya kerja keras, karena pegawai mungkin mengalami kelelahan dan penurunan produktivitas. Pemahaman yang kurang jelas tentang pengakuan atas prestasi dan kurangnya umpan balik yang teratur juga menjadi permasalahan, mengurangi motivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Kesimpulannya, sementara sebagian besar pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan kerja keras, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih merata dan memberikan dukungan optimal bagi dedikasi dan upaya pegawai. Perlu adanya upaya manajemen yang lebih baik dalam mengatasi ketidaksetaraan peluang pengembangan karir, mengelola beban kerja, dan meningkatkan sistem pengakuan serta umpan balik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasoziokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya sepakat bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Perhubungan menunjukkan kerja keras dalam menjalankan tugas mereka. Namun, perlu ditekankan bahwa terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Kami juga berusaha memitigasi beban kerja yang tinggi, namun tetap menghadapi tantangan terkait ketidakpastian terkait proyek-proyek infrastruktur yang dapat memengaruhi tingkat stres pegawai."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan

Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa ada ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir. Namun, kami terus berupaya untuk meningkatkan transparansi dalam penentuan kebijakan terkait pelatihan dan peluang karir. Pengembangan sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama, meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas."

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Faozanolo Zega, SE selaku Kasi Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di jalan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Saya merasa bahwa upaya keras kami di bidang pemeriksaan kendaraan dan keamanan jalan sudah memberikan hasil yang signifikan. Namun, perlu diperhatikan bahwa keterbatasan sumber daya dan teknologi menjadi hambatan dalam melakukan pemeriksaan yang lebih canggih untuk keamanan jalan yang lebih optimal."

Kesimpulan dari para informan di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan adanya kesadaran terhadap kerja keras pegawai, namun juga menggarisbawahi sejumlah kendala yang dihadapi. Terdapat pemahaman bersama terkait keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan, upaya mitigasi beban kerja, serta tantangan terkait ketidakpastian proyek infrastruktur yang memengaruhi tingkat stres pegawai. Sementara terkait ketidaksetaraan dalam peluang pengembangan karir, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan transparansi dan memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia. Pandangan yang berbeda juga muncul terkait infrastruktur jalan yang perlu diperbaiki, dan perluasan pemeriksaan kendaraan dengan menghadapi keterbatasan sumber daya dan teknologi. Dalam keseluruhan, kesimpulan menunjukkan kesadaran terhadap tantangan dan komitmen untuk terus melakukan perbaikan demi peningkatan kinerja dan pelayanan di Dinas Perhubungan.

4.2.1.2. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan merujuk pada sikap atau fokus yang difokuskan pada tujuan jangka panjang dan perencanaan untuk mencapai prestasi yang berkelanjutan. Dalam konteks kinerja pegawai, orientasi masa depan menjadi kunci penting untuk merencanakan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pegawai dengan orientasi masa depan yang kuat memiliki kemampuan untuk melihat lebih jauh ke depan, mengidentifikasi tujuan karir atau tugas yang ingin dicapai, dan merancang strategi untuk mencapainya (Iswahyudi, M. S., Dkk, 2023).

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian Tampubolon, H. (2016) yang dimana penelitiannya menyampaikan orientasi masa depan berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena menciptakan kerangka waktu yang lebih jauh memberikan pegawai pandangan yang lebih holistik terhadap tujuan organisasi dan tugas-tugas spesifik yang harus mereka lakukan. Dengan menetapkan tujuan-tujuan yang terkait dengan visi jangka panjang, pegawai cenderung lebih terlibat, berdedikasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui orientasi masa depan dengan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada pembangunan masa depan pegawai dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, orientasi masa depan juga menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, karena pegawai menyadari bahwa pencapaian tujuan mereka memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan mengembangkan orientasi masa depan di kalangan pegawai, organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pergeseran fokus dari pencapaian tujuan jangka pendek ke

visi jangka panjang memotivasi pegawai untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Salah satu teori yang relevan dengan orientasi masa depan adalah "Teori Pengaturan Tujuan" (*Goal-Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada tahun 1968. Teori ini menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi individu. Locke dan Latham menekankan bahwa tujuan yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, penerapan Teori Pengaturan Tujuan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai/ASN. Misalnya, dengan menetapkan tujuan yang terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, atau efisiensi layanan, pegawai dapat memiliki orientasi masa depan yang jelas terkait pencapaian tujuan jangka panjang. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat diarahkan untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, Teori Pengaturan Tujuan menekankan pentingnya umpan balik (*feedback*) terkait pencapaian tujuan. Dalam hal ini, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu pegawai mengukur kemajuan mereka terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip dari Teori Pengaturan Tujuan, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk memiliki orientasi masa depan yang jelas, meningkatkan kinerja mereka, dan mencapai tujuan organisasional secara efektif.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait orientasi masa depan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat kesadaran dan penerapan orientasi masa depan di

antara pegawai. Sebagian besar pegawai menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan jangka panjang terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, dan efisiensi layanan perhubungan. Terlihat juga upaya untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sejalan dengan prinsip-prinsip Teori Pengaturan Tujuan.

Namun, observasi juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait orientasi masa depan pegawai. Salah satu kendala yang mencuat adalah keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa terbatasnya sumber daya ini membatasi akses mereka untuk mengikuti pelatihan yang dapat mendukung orientasi masa depan dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Selain itu, terdapat permasalahan terkait umpan balik dan evaluasi kinerja. Pegawai merasa bahwa sistem evaluasi kinerja belum optimal dalam memberikan umpan balik yang memadai terkait pencapaian tujuan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk mempertahankan orientasi masa depan yang tinggi.

Kesimpulannya, sementara orientasi masa depan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara telah menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan jangka panjang, kendala terkait keterbatasan anggaran dan sistem evaluasi kinerja perlu diperhatikan. Peningkatan aksesibilitas pelatihan dan perbaikan sistem evaluasi kinerja dapat menjadi langkah-langkah perbaikan yang mendukung orientasi masa depan pegawai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Y asozisokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya sejauh ini mengamati bahwa orientasi masa depan pegawai telah menjadi fokus penting. Meskipun terdapat kendala anggaran, kami terus berupaya untuk menyusun program pelatihan yang efektif dan meningkatkan

aksesibilitasnya. Peningkatan orientasi masa depan memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai."

Dalam wawancara dengan Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa kendala anggaran mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan. Meskipun demikian, kami berkomitmen untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses yang cukup terhadap pelatihan yang relevan dengan orientasi masa depan mereka. Keterbatasan anggaran menjadi tantangan yang membutuhkan solusi kreatif."

Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, dalam wawancaranya menyampaikan:

"Sebagai Kepala Bidang, saya melihat orientasi masa depan di bidang lalu lintas telah meningkatkan keselamatan dan pengaturan lalu lintas. Kendala terkait infrastruktur menjadi tantangan, namun kami aktif berkolaborasi untuk mengatasi permasalahan ini demi mencapai tujuan jangka panjang."

Wawancara dengan Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Menurut pandangan saya, kendala teknis dalam penilaian dan pemeriksaan terkait transportasi merupakan aspek yang memerlukan perhatian lebih. Dalam merencanakan orientasi masa depan, perlu diperhatikan peningkatan infrastruktur dan teknologi guna mendukung pemeriksaan yang lebih efisien."

Kesimpulan dari hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan informan menunjukkan kesadaran terhadap kendala anggaran yang mempengaruhi program pelatihan. Meskipun demikian, komitmen untuk meningkatkan orientasi masa depan pegawai tetap tinggi. Kolaborasi dalam mengatasi kendala teknis dan infrastruktur juga menjadi bagian dari upaya

mencapai tujuan jangka panjang di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Upaya peningkatan orientasi pegawai terhadap masa depan dapat dilakukan melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dukungan manajemen dalam menyusun rencana karir yang jelas, menyediakan aksesibilitas terhadap pelatihan yang relevan, serta memotivasi pegawai dengan sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat membangun orientasi masa depan yang kuat. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam perencanaan strategis organisasi dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa kepemilikan terhadap visi masa depan, meningkatkan motivasi, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan.

4.2.1.3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki aspirasi, tujuan, dan ambisi yang tinggi dalam mencapai prestasi tertinggi dalam kehidupan pribadi dan profesional. Hubungan antara tingkat cita-cita yang tinggi dan kinerja pegawai sangat erat, karena tingkat cita-cita yang tinggi cenderung mendorong individu untuk bekerja keras, mengatasi tantangan, dan mencapai hasil optimal (Mustafid, H., 2017).

Individu dengan tingkat cita-cita yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan, mengejar peluang-peluang pembelajaran, dan bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka. Sebagai hasilnya, tingkat kinerja individu tersebut cenderung meningkat karena adanya dorongan internal yang kuat untuk sukses.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pembangunan budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi tingkat cita-cita yang tinggi. Manajemen yang memahami dan mendorong ambisi pegawai, memberikan peluang untuk pengembangan karir, dan menawarkan pengakuan atas prestasi dapat menciptakan lingkungan di mana individu

merasa didukung untuk meraih cita-cita mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang relevan juga dapat memperkuat hubungan antara tingkat cita-cita yang tinggi dan peningkatan kinerja, memungkinkan pegawai untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020)..

Salah satu teori yang dapat dihubungkan dengan tingkat cita-cita yang tinggi dan kinerja pegawai/ASN adalah "Teori Pengaturan Tujuan" (Goal-Setting Theory) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham pada tahun 1968. Teori ini menyoroti pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, implementasi Teori Pengaturan Tujuan dapat memberikan kerangka kerja yang efektif untuk meningkatkan tingkat cita-cita pegawai/ASN. Dengan menetapkan tujuan yang jelas terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, atau efisiensi layanan perhubungan, pegawai dapat merumuskan tujuan pribadi mereka yang sejalan dengan tujuan organisasi. Tujuan-tujuan ini dapat menciptakan dorongan internal untuk meraih prestasi tertinggi.

Langkah-langkah praktis yang dapat diambil sesuai dengan Teori Pengaturan Tujuan mencakup pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi, memberikan umpan balik terkait pencapaian tujuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung orientasi masa depan dan cita-cita yang tinggi. Keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat membawa dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait "Tingkat Cita-cita yang Tinggi" pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat cita-cita yang tinggi terkait dengan peningkatan infrastruktur transportasi, keselamatan lalu lintas, dan

pelayanan perhubungan. Pegawai secara umum memiliki motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Program pelatihan dan pengembangan juga diikuti dengan antusiasme, menunjukkan dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Namun, terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang ditemukan selama observasi. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan. Beberapa pegawai mengungkapkan keinginan untuk mengikuti pelatihan yang lebih spesifik dan mendalam, tetapi kendala anggaran menjadi hambatan. Hal ini dapat menghambat perkembangan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat cita-cita yang tinggi.

Selain itu, observasi juga mengidentifikasi kurangnya umpan balik yang sistematis terkait pencapaian tujuan pegawai. Sistem evaluasi kinerja yang belum optimal dapat menyulitkan pegawai dalam mengukur kemajuan mereka dan dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Rekomendasi upaya untuk menangani masalah ini adalah dengan meningkatkan alokasi anggaran untuk program pelatihan yang lebih canggih dan spesifik. Selain itu, perlu ditingkatkan pula sistem evaluasi kinerja yang memberikan umpan balik yang lebih terstruktur dan berkesinambungan. Pendekatan ini diharapkan dapat mendukung tingkat cita-cita yang tinggi pegawai, memotivasi mereka untuk terus berkembang, dan mencapai tujuan jangka panjang Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara secara optimal.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Yasozisokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan;

"Saya setuju bahwa tingkat cita-cita yang tinggi penting untuk mendorong pegawai mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Kendala anggaran menjadi tantangan yang kami akui, namun kami berusaha mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memberikan pelatihan yang relevan. Tingkat cita-cita yang tinggi perlu didukung dengan

pembangunan sumber daya manusia yang berkesinambungan."

Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Keterbatasan anggaran memang menjadi kenyataan, tetapi kami terus berupaya memprioritaskan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Perbaikan dalam sistem evaluasi kinerja juga telah masuk dalam agenda kami untuk memberikan umpan balik yang lebih memadai."

Sedangkan menurut Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Tingkat cita-cita yang tinggi di bidang lalu lintas telah memberikan kontribusi positif. Meskipun kami menghadapi keterbatasan infrastruktur, kolaborasi dan inovasi menjadi kunci untuk mengatasi permasalahan ini demi pencapaian tujuan jangka panjang."

Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, dalam wawancaranya memberikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan:

"Saya merasa bahwa tingkat cita-cita yang tinggi perlu didukung oleh peningkatan fokus pada aspek teknis dan teknologi dalam pemeriksaan transportasi. Keterbatasan sumber daya dan teknologi menjadi kendala, dan perlu dilakukan investasi lebih lanjut di bidang ini untuk mendukung tingkat cita-cita yang tinggi."

Upaya untuk meningkatkan cita-cita yang tinggi guna memberikan kinerja yang baik dalam pelayanan publik melibatkan beberapa langkah strategis. Pertama, perlu disusun rencana karir yang jelas dan memberikan aksesibilitas terhadap peluang pengembangan karir. Dengan merancang jalur karir yang transparan, pegawai akan lebih termotivasi untuk merumuskan tujuan jangka panjang mereka yang sejalan dengan visi

organisasi. Kedua, program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan berkesinambungan dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Selanjutnya, perlu dibangun budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi, di mana penghargaan dan pengakuan diberikan atas prestasi yang luar biasa. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didorong untuk meraih cita-cita tinggi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

4.2.1.4. Ketekunan

Ketekunan, dalam konteks kinerja pegawai, merujuk pada sifat atau kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan gigih dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki tingkat ketekunan yang tinggi cenderung memiliki kedisiplinan dan daya tahan terhadap tantangan. Hubungan antara ketekunan dan kinerja pegawai sangat signifikan, karena ketekunan dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kesuksesan dalam mencapai tujuan.

Pertama, ketekunan berkontribusi pada produktivitas. Pegawai yang tekun memiliki kemampuan untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka, mengatasi gangguan, dan bekerja dengan konsistensi. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas harian, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

Kedua, ketekunan memainkan peran penting dalam mencapai kualitas pekerjaan yang tinggi. Pegawai yang tekun cenderung lebih teliti, sabar, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin melakukan perencanaan yang matang, menghindari kesalahan, dan memberikan hasil pekerjaan yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

Ketiga, ketekunan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan dan tantangan. Pegawai yang tekun tidak mudah menyerah di hadapan kesulitan. Mereka bersikap gigih dan memandang

tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar. Kemampuan ini krusial dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja.

Ketekunan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan pencapaian akademis dan kinerja di berbagai bidang. Adanya hubungan positif antara ketekunan dan prestasi dapat memberikan dasar untuk melihat potensi aplikasi konsep ini dalam konteks kinerja pegawai.

Peningkatan ketekunan pegawai dapat dicapai melalui berbagai upaya, seperti pengembangan keterampilan manajemen waktu, pembangunan keterampilan pribadi, dan pemberian dukungan dan pengakuan atas usaha yang gigih. Manajemen yang mendukung, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja yang memberikan tantangan dan penghargaan juga dapat merangsang peningkatan ketekunan. Dengan demikian, ketekunan tidak hanya menjadi sifat pribadi yang penting, tetapi juga dapat dikelola dan ditingkatkan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

Salah satu teori yang relevan dengan konsep ketekunan adalah "Teori Ketekunan" (The Theory of Grit) yang dikemukakan oleh Angela Duckworth pada tahun 2007. Teori ini menyoroti pentingnya ketekunan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan jangka panjang. Duckworth mendefinisikan grit sebagai kombinasi antara hasrat panjang (passion for long-term goals) dan ketekunan (perseverance) dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, penerapan Teori Ketekunan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memotivasi dan mempengaruhi pegawai/ASN dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai yang memiliki hasrat panjang terhadap visi dan tujuan organisasi, serta ketekunan untuk mengatasi hambatan-hambatan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Keterkaitan dengan teori ini dapat ditemukan dalam upaya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara untuk mencapai tujuan jangka panjang terkait pengembangan infrastruktur transportasi dan pelayanan

perhubungan. Hasrat panjang untuk meningkatkan kondisi transportasi dan keselamatan lalu lintas, didukung oleh ketekunan dalam menghadapi kendala anggaran, perubahan regulasi, atau permasalahan teknis, dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Dinas Perhubungan dapat menerapkan prinsip-prinsip Teori Ketekunan dengan memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan visi pribadi dan profesional mereka. Program pelatihan dan pengembangan, serta sistem penghargaan yang memperkuat ketekunan dan hasrat panjang, dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait ketekunan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi dalam tingkat ketekunan di antara pegawai. Sebagian besar pegawai menunjukkan sikap dan tindakan yang mencerminkan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka terlihat bekerja keras, gigih, dan memiliki semangat untuk mengatasi berbagai hambatan yang muncul.

Namun, observasi juga mengidentifikasi beberapa kendala dan permasalahan terkait ketekunan pegawai. Salah satu kendala utama adalah adanya keterbatasan sumber daya, terutama terkait dengan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan pegawai. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi akses pegawai terhadap peluang pengembangan yang dapat meningkatkan ketekunan dan keterampilan mereka.

Selain itu, terdapat permasalahan terkait dengan motivasi intrinsik pegawai. Beberapa pegawai mungkin mengalami kelelahan atau kejenuhan akibat beban kerja yang tinggi, dan hal ini dapat berdampak negatif pada tingkat ketekunan mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan atau kurangnya dukungan dari manajemen juga dapat memengaruhi semangat dan ketekunan pegawai.

Pentingnya dukungan dari pihak manajemen dan kebijakan yang mendukung ketekunan perlu menjadi perhatian. Upaya untuk meningkatkan ketersediaan pelatihan, memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan,

serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat membantu mengatasi beberapa kendala dan permasalahan yang teridentifikasi.

Sebagai hasilnya, walaupun pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan ketekunan yang kuat, perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat ketekunan mereka, terutama terkait dengan dukungan manajemen dan ketersediaan sumber daya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasoziokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya melihat bahwa ketekunan pegawai kami sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun kendala anggaran kadang-kadang membatasi peluang pengembangan, kami telah menerapkan program pelatihan yang lebih efisien. Dalam upaya meningkatkan ketekunan, perlu perhatian lebih pada pemberdayaan pegawai melalui pengakuan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait tujuan organisasi di Dishub kita ini."

Menurut Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan perspektif yang sejalan dengan hasil observasi:

"Saya setuju bahwa keterbatasan sumber daya menjadi kendala, namun kami telah menerapkan kebijakan rotasi tugas untuk mengatasi kejenuhan. Perlu pula mempertimbangkan pengembangan program kesejahteraan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan ketekunan mereka."

Hal ini juga dikuatkan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Masni Rukun Hulu, SE selaku Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Ketekunan di bidang lalu lintas sangat penting. Kami telah mencatat hasil positif, namun menghadapi kendala terkait kurangnya sarana dan prasarana. Rekomendasi saya adalah peningkatan investasi dalam infrastruktur jalan dan transportasi untuk mendukung ketekunan pegawai di lapangan."

Dalam wawancara dengan Bapak Budiman Zalukhu, S.Tr. Tra selaku Penelaah Teknis, menyatakan:

"Ketekunan teknis penting dalam pekerjaan saya. Saya sepakat bahwa perlu pembaruan dalam sumber daya dan teknologi untuk meningkatkan ketekunan dalam pemeriksaan dan evaluasi. Rekomendasi saya adalah peningkatan investasi dalam alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan teknis."

Menurut Bapak Faozanolo Zega, SE selaku Kasi Pemeriksaan dan Kelayakan Kendaraan di jalan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan:

"Saya merasa bahwa ketekunan dalam pemeriksaan kendaraan memberikan hasil yang positif. Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, perlu pembaruan dalam metode pemeriksaan dan teknologi. Rekomendasi saya adalah pengembangan sistem pemeriksaan yang lebih efisien."

Dalam kesimpulannya hasil wawancara dengan informan menunjukkan kesadaran atas kendala-kendala yang dihadapi dan hasil observasi peneliti, terutama terkait keterbatasan anggaran dan sumber daya. Rekomendasi umum melibatkan peningkatan investasi, pembaharuan kebijakan, dan pemberdayaan pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan ketekunan. Dalam keseluruhan, perlu adanya sinergi antara manajemen sumber daya, pengakuan terhadap upaya pegawai, dan investasi dalam infrastruktur dan teknologi.

Untuk meningkatkan ketekunan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dan secara langsung meningkatkan kinerja serta citra

organisasi, beberapa upaya dapat diimplementasikan. Pertama, perlu ditingkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Hal ini akan memperkuat ketekunan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, manajemen dapat mengintensifkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi pegawai yang gigih dan tekun, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Dukungan dari manajemen juga perlu diberikan dalam bentuk fasilitas dan sumber daya yang memadai guna mengatasi kendala infrastruktur.

Selanjutnya, penerapan kebijakan rotasi tugas dapat membantu menghindari kejenuhan dan membangkitkan semangat baru dalam menjalankan tanggung jawab. Terakhir, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis dan memberikan mereka tanggung jawab lebih dapat membentuk rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada gilirannya, meningkatkan ketekunan dan kinerja secara keseluruhan. Dengan langkah-langkah ini, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat mencapai citra yang baik dan kinerja yang optimal dalam memberikan layanan perhubungan kepada masyarakat.

4.2.1.5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merujuk pada kemampuan individu atau organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau tugas yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup perencanaan yang baik, prioritas, dan penggunaan waktu sesuai dengan skala prioritas. Pemanfaatan waktu yang baik dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, mengurangi tekanan, dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam konteks pribadi, pemanfaatan waktu melibatkan kemampuan untuk mengatur jadwal, menetapkan tujuan harian, mingguan, atau bulanan, serta menghindari kegiatan yang tidak produktif. Sementara itu, dalam

konteks organisasi, pemanfaatan waktu mencakup perencanaan proyek yang baik, pengaturan pertemuan yang efisien, dan pengelolaan sumber daya waktu secara optimal.

Strategi pemanfaatan waktu yang efektif termasuk pemantauan aktivitas sehari-hari, penggunaan alat bantu manajemen waktu, seperti kalender atau aplikasi penjadwalan, dan kebiasaan menetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang paling penting. Pentingnya pemanfaatan waktu juga terkait dengan peningkatan kualitas hidup, manajemen stres, dan pencapaian tujuan secara lebih konsisten. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pemanfaatan waktu, baik individu maupun organisasi dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, dan meraih kesuksesan dengan lebih efektif.

Pemanfaatan waktu oleh pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan potensi peningkatannya. Kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dengan baik memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas yang krusial, meningkatkan efisiensi, dan mencapai target kerja. Dengan perencanaan waktu yang baik, pegawai dapat menghindari penundaan, mengatasi tekanan *deadline*, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Penerapan strategi pemanfaatan waktu yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan merangsang motivasi individu untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih konsisten. Selain itu, pemahaman yang baik terhadap waktu juga memungkinkan pegawai untuk merespon perubahan dengan lebih cepat dan lebih terorganisir. Dengan demikian, hubungan antara pemanfaatan waktu yang baik dan kinerja pegawai adalah saling mendukung, di mana penerapan strategi manajemen waktu yang efisien dapat menjadi kunci dalam mencapai peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Perhubungan dan potensi peningkatannya. Pertama, kemampuan pegawai untuk merencanakan dan mengatur waktu dengan baik memungkinkan mereka fokus pada tugas-tugas yang krusial, seperti pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas. Dengan

adanya perencanaan yang matang, pegawai dapat mengoptimalkan waktu kerja mereka untuk mencapai target dan tujuan kerja. Selanjutnya, pemanfaatan waktu yang baik juga mempengaruhi produktivitas, karena tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu. Hal ini memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena tugas-tugas yang dijalankan sesuai jadwal dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terorganisir. Terakhir, pemanfaatan waktu yang efektif dapat membantu pegawai menghindari stres yang disebabkan oleh tekanan waktu dan deadline yang ketat, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik. Dengan demikian, melalui pemanfaatan waktu yang optimal, kinerja pegawai Dinas Perhubungan dapat ditingkatkan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu teori yang dapat dikaitkan dengan pemanfaatan waktu yang tepat dan kinerja pegawai adalah "Teori Manajemen Waktu" yang dikembangkan oleh Stephen R. Covey. Covey terkenal karena konsepnya yang dijelaskan dalam bukunya yang berjudul "The 7 Habits of Highly Effective People," yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1989. Dalam teorinya, Covey menekankan pentingnya manajemen waktu yang proaktif dan terfokus pada tujuan.

Teori ini dapat dihubungkan dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dengan mengajarkan prinsip-prinsip manajemen waktu yang efektif. Covey menyoroti kebutuhan untuk memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya, menetapkan tujuan jangka panjang, dan menghindari tugas-tugas yang tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Perhubungan, penerapan prinsip-prinsip ini dapat membantu pegawai mengelola tugas-tugas terkait pengembangan infrastruktur transportasi dan pengaturan lalu lintas dengan lebih efisien.

Selain itu, teori ini juga menekankan pentingnya perencanaan waktu yang matang dan fokus pada tugas-tugas yang memiliki dampak strategis

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami prinsip-prinsip manajemen waktu ini, pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka, memprioritaskan tugas-tugas yang krusial, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir.

Dengan menerapkan Teori Manajemen Waktu Covey, Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan kepada pegawai untuk meningkatkan pemanfaatan waktu yang tepat, mengoptimalkan produktivitas, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja pegawai/ASN.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait pemanfaatan waktu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menunjukkan adanya variasi dalam praktik manajemen waktu di antara pegawai. Sebagian pegawai terlihat efektif dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, dengan mengutamakan tugas yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, terdapat juga kelompok pegawai yang mengalami tantangan dalam manajemen waktu, terlihat dari penundaan tugas-tugas dan kurangnya fokus pada tugas-tugas yang prioritas.

Kendala yang ditemui terkait dengan pemanfaatan waktu melibatkan beberapa faktor. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya, khususnya dalam hal tenaga manusia. Beberapa pegawai menghadapi kesulitan dalam mengatasi beban kerja yang tinggi karena keterbatasan personel dan kurangnya pelatihan manajemen waktu. Selain itu, kebijakan dan prosedur internal yang kurang jelas juga menjadi hambatan, menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas dan mengalokasikan waktu dengan efisien.

Dalam beberapa kasus, ketidakpastian terkait proyek-proyek infrastruktur dan ketidaktepatan waktu dalam pengambilan keputusan organisasi juga turut berkontribusi pada kesulitan pegawai dalam manajemen waktu. Peningkatan koordinasi internal, pelatihan manajemen waktu, dan perbaikan kebijakan internal dapat diidentifikasi sebagai solusi

potensial untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan selama observasi terkait masalah waktu di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Hal dikuatkan dengan hasil wawancara dengan Bapak Yasoziokhi Zai, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, menyampaikan

"Observasi terkait pemanfaatan waktu menunjukkan kompleksitas dalam manajemen tugas-tugas harian. Kami menyadari bahwa keterbatasan sumber daya menjadi kendala utama, terutama dalam hal anggaran dan personel. Kami mengusulkan perluasan program pelatihan manajemen waktu bagi pegawai dan mempertimbangkan alokasi sumber daya yang lebih efisien untuk mendukung pemanfaatan waktu yang optimal."

Begitu juga halnya dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Nasir Telaumbanua, SH selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, memberikan pandangan yang sejalan dengan hasil observasi:

"Kendala manajemen waktu menjadi perhatian kami. Kami mendukung ide pelatihan manajemen waktu dan berupaya meningkatkan transparansi dalam penugasan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan peningkatan komunikasi internal akan menjadi fokus kami dalam mengatasi permasalahan ini."

Sehingga pada kesimpulannya untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat mengimplementasikan sejumlah upaya dalam manajemen waktu yang efektif dan efisien. Pertama, pengembangan keterampilan manajemen waktu melalui pelatihan dan workshop dapat menjadi langkah kunci. Dengan memahami prinsip-prinsip perencanaan, prioritas, dan pengorganisasian waktu, pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan fokus pada tugas-tugas yang strategis. Selanjutnya, penggunaan alat bantu manajemen waktu, seperti aplikasi penjadwalan dan reminder, dapat

membantu dalam mengingatkan tenggat waktu dan menjaga ketertiban jadwal.

Pentingnya komunikasi internal yang efektif juga harus ditekankan, termasuk penggunaan pertemuan yang efisien dan klarifikasi tugas-tugas yang diberikan. Penerapan praktik kerja fleksibel dan pembagian tugas berdasarkan keahlian masing-masing pegawai juga dapat mendukung pemanfaatan waktu yang lebih optimal. Dengan demikian, melalui upaya ini, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan efisiensi, meningkatkan kinerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

4.2.2. Strategi Peningkatan Peran ¹ Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara Nias

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdapat beberapa strategi kunci yang dapat diterapkan, terutama terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Pertama, diperlukan identifikasi dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan motivasi individu masing-masing PNS. Hal ini memungkinkan pengelola untuk merancang insentif atau program motivasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Selanjutnya, pengembangan program pelatihan dan pengembangan menjadi langkah krusial, yang mencakup aspek pelatihan keterampilan, pengembangan karier, dan kepemimpinan. Program ini bertujuan memberikan dorongan dan arah yang jelas bagi PNS dalam mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, dalam meningkatkan disiplin kerja, penegakan peraturan dan kebijakan menjadi aspek penting. Penerapan aturan yang jelas untuk mengarahkan perilaku PNS dan memastikan kepatuhan terhadap norma-norma organisasi menjadi dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Pendekatan pembinaan dan pengembangan juga perlu ditekankan, di mana fokusnya bukan hanya pada hukuman, melainkan pada

upaya membimbing PNS untuk memahami dan mematuhi aturan dengan lebih baik.

Pengukuran kinerja yang transparan dan adil, dengan menilai pencapaian tujuan dan kontribusi positif terhadap tugas-tugas tertentu, akan memotivasi PNS untuk bekerja lebih keras guna mencapai hasil yang diinginkan. Memberikan pengakuan yang sesuai, seperti penghargaan, promosi, atau insentif kepada PNS yang menunjukkan kinerja unggul, juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan di mana PNS merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan menggabungkan strategi ini, diharapkan dapat terjadi peningkatan signifikan dalam motivasi dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan kinerja keseluruhan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, perlu diidentifikasi dan diatasi beberapa kendala yang terkait dengan kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, ketekunan, dan pemanfaatan waktu. Berikut ini adalah tiga langkah atau strategi yang dapat diambil:

1. Pembentukan Program Pengembangan Karier dan Orientasi Masa Depan:

Untuk mengatasi kendala orientasi masa depan dan tingkat cita-cita yang tinggi, Dinas Perhubungan dapat merancang program pengembangan karier yang jelas. Program ini dapat mencakup pelatihan, kursus, atau workshop yang mendukung pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidang perhubungan. Selain itu, pendekatan pembinaan karier yang memfasilitasi perencanaan karier jangka panjang untuk setiap PNS dapat membantu mereka memiliki pandangan yang lebih jelas terhadap masa depan mereka di organisasi.

2. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Prestasi:

Untuk meningkatkan motivasi dan ketekunan, diperlukan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Pimpinan Dinas Perhubungan dapat memperkenalkan sistem yang mengukur prestasi

berdasarkan pencapaian tujuan dan kontribusi nyata terhadap tugas-tugas terkait perhubungan. Pemberian penghargaan, insentif, atau promosi dapat diintegrasikan ke dalam sistem ini sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja yang luar biasa. Hal ini dapat menjadi dorongan tambahan bagi PNS untuk bekerja lebih keras dan lebih tekun.

3. Pelatihan Manajemen Waktu dan Pemanfaatan Teknologi:

Untuk mengatasi masalah ketekunan dan pemanfaatan waktu, Dinas Perhubungan dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu yang mencakup strategi perencanaan, prioritas, dan pengelolaan proyek. Selain itu, implementasi teknologi informasi yang tepat, seperti penggunaan perangkat lunak manajemen tugas atau aplikasi produktivitas, dapat membantu PNS dalam mengoptimalkan waktu kerja mereka. Sistem ini dapat membantu mempercepat proses pekerjaan, mengurangi risiko kelebihan beban kerja, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan disiplin, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan dari para Pegawai Negeri Sipil di bidang perhubungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang “Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara”, peneliti menarik kesimpulan utama yakni:

1. Analisis Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara selama ini sudah cukup baik namun perlu untuk ditingkatkan guna menciptakan kinerja dan pelayan publik yang maksiman melalui pendekatan berbagai indikator seperti; 1) Kerja keras Orientasi; 2) masa depan; 3) Tingkat cita-cita yang tinggi; 4) Ketekunan; dan 5)Pemanfaatan waktu. Hal ini dapat terwujud dengan dukungan dari aspek; a) Tingkat kehadiran; b) Tata cara kerja; c) Ketaatan pada atasan; 4) Kesadaran bekerja; dan 5) Tanggung jawab.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara, tiga langkah strategis dapat diambil. Pertama, perlu dibentuk Program Pengembangan Karier dan Orientasi Masa Depan, yang mencakup pelatihan dan workshop untuk mendukung pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidang perhubungan. Kedua, implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Prestasi dapat meningkatkan motivasi dan ketekunan dengan mengukur prestasi berdasarkan pencapaian tujuan dan kontribusi nyata. Ketiga, pelatihan Manajemen Waktu dan Pemanfaatan Teknologi diperlukan untuk mengatasi ketekunan dan pemanfaatan waktu. Ini mencakup strategi perencanaan, prioritasasi, dan pengelolaan proyek, serta penggunaan teknologi informasi seperti perangkat lunak manajemen tugas untuk meningkatkan efisiensi kerja.

5.2 SARAN

Adapun saran atau rekomendasi peneliti terkait “Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara” yakni:

1. Pengembangan Program Pelatihan Khusus:

Saran pertama adalah mengusulkan penelitian lanjutan yang fokus pada pengembangan program pelatihan khusus untuk PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Program ini dapat dirancang dengan mempertimbangkan aspek-aspek kritis seperti kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, ketekunan, dan pemanfaatan waktu. Selain itu, melibatkan metode pembelajaran inovatif dan penyampaian materi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan di bidang perhubungan dapat menjadi langkah yang efektif untuk membangun motivasi dan disiplin kerja.

2. Implementasi Sistem Penghargaan yang Tepat:

Saran kedua adalah melakukan penelitian yang fokus pada implementasi sistem penghargaan yang lebih tepat dan terukur. Dengan memahami indikator-indikator kinerja yang relevan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi terkait sistem insentif, promosi, atau penghargaan yang dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan ketekunan PNS. Pengembangan sistem ini harus mencakup penilaian kinerja yang adil dan transparan serta kriteria yang jelas untuk pemberian penghargaan, sehingga PNS merasa diakui dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka..

Dengan menerapkan saran-saran ini, peneliti selanjutnya juga nantinya dapat memperkaya pemahaman tentang peran motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan daam suatu lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 260-274).
- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021). Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif. In Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS) (Vol. 1, No. 1).
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Ellen, N. B., & Sariah, S. (2021). Hubungan Persepsi Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 8(30), 21-28.
- Hartati, H., & Arifuddin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kurniawati, D., & Ekayanti, A. (2020). Pentingnya berpikir kritis dalam pembelajaran matematika. *PeTeKa*, 3(2), 107-114.
- Marisya, A., & Sukma, E. (2020). Konsep model discovery learning pada pembelajaran tematik terpadu di sekolah dasar menurut pandangan para ahli. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2189-2198.
- Nainggolan, H. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada bagian back office Hotel Santika Premiere Dyandra Medan), Maret 2013 (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.
- Robara, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. *Repositori Saburai*, 2(2).
- Saputra, F. E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(1), 45-50.

ANALISIS PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	19%
2	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
3	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
5	vdocuments.mx Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

ANALISIS PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS UTARA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88
