

## **Analisis Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara**

Kasian Zendrato<sup>1</sup> ✉, Eliagus Telaumbanua<sup>2</sup>, Emanuel Zebua<sup>3</sup>, Palindungan Lahagu<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Nias

### **Abstrak**

Kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja dari instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Hal tersebut ditandai dengan tidak efektifnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa dari wawancara dan observasi yang dilakukan, kedisiplinan dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan yang dilakukan selama ini oleh pegawai Dinas Perhubungan masih belum maksimal, hal ini harusnya dapat tercapai melalui peningkatan kerja keras orientasi, pelayanan untuk masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, ketekunan dan pemanfaatan waktu. Indikator tersebut tercapai apabila didukung oleh tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab. Dalam mencapai pelayanan maksimal, disarankan agar terselenggaranya program pengembangan karir, dan orientasi masa depan, implementasi sistem penilaian kerja berbasis prestasi, dan pelatihan manajemen waktu serta pemanfaatan teknologi.

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

### **Abstract**

Lack of discipline and work motivation of employees resulted in a decline in the performance of the North Nias Regency Transportation Agency. This is indicated by the ineffectiveness of the services provided to the community. This study aims to determine the Analysis of the Role of Motivation and Work Discipline in Improving the Performance of Civil Servants at the North Nias Regency Transportation Agency. The research method used is a qualitative approach. The results of the study showed that from interviews and observations conducted, discipline and motivation greatly influenced improving employee performance. The implementation carried out so far by Transportation Agency employees is still not optimal, this should be achieved through increased hard work orientation, service for the future, high ideals, perseverance and time utilization. These indicators are achieved if supported by the level of attendance, work procedures, obedience to superiors, work awareness, and responsibility. In achieving maximum service, it is recommended that career development programs and future orientations be implemented, implementation of a performance-based work assessment system, and time management training and utilization of technology.

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performanceiversity.*

## PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, 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, (Amelia et al., 2022).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, (Huzain, 2021).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, (Nurmasyitah et al., 2023).Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai, (Triono et al., 2021).

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, (Ariani et al., 2020).

Lebih lanjut (Widuri et al., 2020) 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 di tentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi dapat di katakan 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, (Sutoro et al., 2020).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, (Syamsir, 2023). 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, (Widanti, 2022). Ketidakpatuhan 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.

## METODOLOGI

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 (Adlini et al., 2022).

Variabel penelitian adalah karakteristik yang diberikan kepada unit analisis (individu, kelompok, atau objek) yang mengalami perubahan atau variasi dalam penelitian, (Roflin & Liberty, 2021). Variabel ini dapat diukur atau diamati untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lain atau hasil penelitian. Berikut disajikan tabel variabel penelitian:

**Tabel 1. Variabel Penelitian**

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Motivasi (Mangkunegara, 2013:111)	Kerja keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas/sasaran Usaha untuk maju, Ketekunan, Rekan kerja yang di pilih, Pemanfaatan waktu

2	Disiplin (Agustini, 2011:73-74)	Tingkat kehadiran Tata cara kerja Ketaatan pada atasan Kesadaran bekerja Tanggung jawab
---	---------------------------------	---

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

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.

Sumber data yang diperlukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, (RIDWAN, 2024). Data primer dari penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. 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 sekunder dalam penelitian ini sebagai data pelengkap seperti dokumentasi, foto, dan laporan-laporan yang tersedia. Informan penelitian merupakan sumber informasi yang mengungkapkan data berupa fakta-fakta di lapangan. Informan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel 2. 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.

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.

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, (Yasin et al., 2024). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. 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, (Rachmad et al., 2024). Teknik analisa data dalam penelitian ini terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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.

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

Berdasarkan hasil wawancara 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.

**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, (Aulia & Pitakon, 2024).

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.

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.

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.

**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.

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.

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.

**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, (Mayki et al., 2024).

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.

Dari hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa 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.

**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.

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.

Dari kesimpulan 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.

**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.

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.

Hasil wawancara dengan para informan dapat disimpulkan bahwa 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.

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.

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.

## SIMPULAN

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 pelayanan publik yang maksimal 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, prioritas, dan pengelolaan proyek, serta penggunaan teknologi informasi seperti perangkat lunak manajemen tugas untuk meningkatkan efisiensi kerja.

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.

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.

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

## Referensi :

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974–980.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Aulia, S. S., & Pitakon, F. A. (2024). PENTINGNYA PEMBERIAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ASN. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(6), 122–132.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.
- Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81–88.
- Nurmasyitah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046–2052.
- Rachmad, Y. E., Rahman, A., Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., Wulandari, D., Suhirman, L., Rahmawati, F. A., & Mukhlis, I. R. (2024). Integrasi metode kuantitatif dan kualitatif: Panduan praktis penelitian campuran. PT. Green Pustaka Indonesia.
- RIDWAN, R. (2024). Metode Penelitian. Yayasan Sahabat Alam Rafflesia.

- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran. Penerbit NEM.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Syamsir, M. S. (2023). Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Widanti, N. P. T. (2022). Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban*, 3(1), 73–85.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55–62.
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif dan Kuantitatif). *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(3), 161–173.